



## **Inégalités hommes/femmes au CNRS**

Anne-Marie Daune-Richard, Anne-Marie Devreux, Marie-Claude Hurtig,  
Christiane Jadelot, Nelly Krowolski, Henri Serne

### **► To cite this version:**

Anne-Marie Daune-Richard, Anne-Marie Devreux, Marie-Claude Hurtig, Christiane Jadelot, Nelly Krowolski, et al.. Inégalités hommes/femmes au CNRS. 2004, pp.98. halshs-00457883

**HAL Id: halshs-00457883**

**<https://shs.hal.science/halshs-00457883>**

Submitted on 24 May 2010

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Inégalités hommes/femmes au CNRS

---

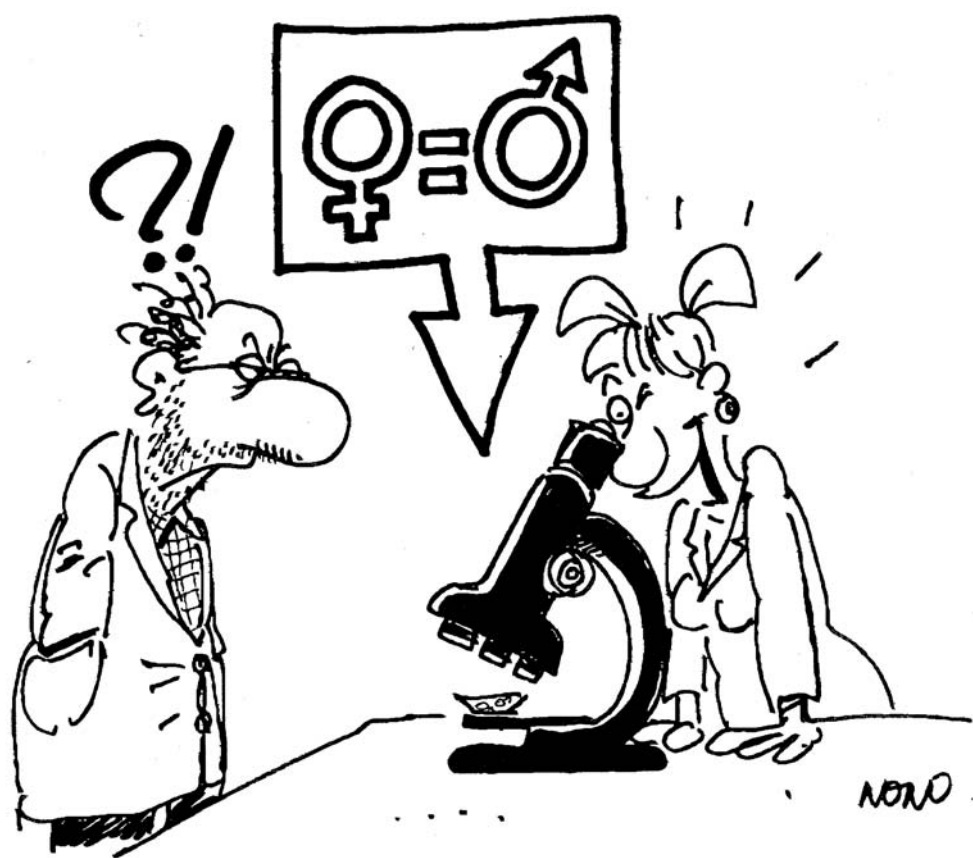


**Le travail présenté ici a été réalisé entre 1998 et 2003 par :**

Anne-Marie Daune-Richard, Anne-Marie Devreux,  
Marie-Claude Hurtig, Christiane Jadelot,  
Nelly Krowolski, Henri Serne

**Avec la collaboration de :**

Gilbert Bounaud, Jean-Luc Briançon,  
Hélène Creusot, Camilla Schwind





**É**galité est le second mot de la devise de la République. Pourtant, il a fallu attendre le 21 avril 1944 pour que les Françaises obtiennent le droit de vote et que le suffrage universel soit enfin établi en France. La parité est le maître mot depuis que le législateur s'est prononcé pour qu'il y ait une place équivalente faite aux femmes et aux hommes dans les instances politiques... au moment du dépôt des candidatures, sans préjuger du résultat électoral.

L'égalité professionnelle est un combat syndical qui vient d'aboutir sur le papier le 1er mars 2004, mais qui reste à mettre en application dans la réalité du monde du travail. La CFDT est, sur ce dossier, et depuis de longues années, à la pointe du combat. C'est sur ce terrain que ses militantes et ses militants mènent l'action pour que l'égalité devienne une réalité.

Il y a les textes et il y a le quotidien. En principe, la loi impose l'égalité et, dans les têtes de chacun, il n'y a pas de doute qu'au niveau du secteur public cette égalité est une réalité. Mêmes concours pour les hommes et les femmes. Pas de discriminations apparentes à l'embauche. Mêmes diplômes. Même grille salariale. Même système d'avancement. Mais, alors, comment expliquer que les femmes n'avancent pas dans les échelons et n'accèdent pas aux grades ou corps supérieurs dans les mêmes proportions que les hommes ? Pourquoi y a-t-il moins de femmes plus on monte dans la hiérarchie ?

C'est ce travail d'analyse de la réalité d'un grand organisme français de la recherche publique qu'est le CNRS qui a

été mené par la commission inégalités hommes-femmes du Sgen-CFDT de cet organisme public et qui met en évidence que des principes à la réalité il y a encore une marge importante.

Le travail syndical dans ce domaine se doit d'être poursuivi pour mettre en évidence cette discrimination rampante. Merci aux camarades qui ont fait ce travail pour mieux avancer et faire avancer les esprits pour changer la donne.

L'égalité, comme tous les droits, n'est jamais définitivement acquise.

C'est tout à l'honneur du syndicalisme de s'en préoccuper.

Jean-Luc Villeneuve  
Secrétaire général de la fédération  
Sgen-CFDT



# Introduction

---



**I**l y a quelques années seulement, lorsqu'on évoquait l'existence d'inégalités entre les hommes et les femmes au Centre national de la Recherche scientifique (CNRS), on provoquait au mieux le doute, au pire un sourire entendu: des inégalités peut-être, mais n'étaient-elles pas tout simplement dues à des inégalités de compétences, de qualité des dossiers présentés par des femmes, tant à l'embauche que lors des promotions ? D'ailleurs, n'étaient-elles pas naturelles, ces inégalités, compte tenu de la priorité que les femmes accordent, c'est bien connu, et n'est-ce pas normal, à la maternité ? Et certains d'émettre des réserves renversant presque le propos: « *Dans mon secteur, il y a quand même beaucoup de femmes. Je me demande si ce n'est pas l'inverse, si on ne favorise pas davantage les candidatures féminines* ».

Mettre en évidence ces inégalités de sexe au CNRS et montrer comment elles sont produites dans cet organisme et ses diverses instances est l'objet du présent ouvrage. Cela a d'abord constitué le projet d'une commission de travail syndical mise en place en son sein par le Sgen-CFDT du CNRS. Cet intérêt pour des questions restées longtemps marginales dans la vie syndicale, au Sgen comme ailleurs, au CNRS comme ailleurs, est initialement venu de l'expérience militante de quelques-unes et aussi de quelques-uns, qui, de leur place de représentantes ou représentants des personnels, ou de membres de commissions d'évaluation ou de jurys de concours, voyaient s'opérer des discriminations à l'encontre de femmes. Pressentant qu'il n'y avait là ni hasard ni exception, elles et ils ont commencé à en parler occasionnelle-

ment pour vérifier qu'il ne s'agissait ni de fantasmes ni d'observations déformées par le prisme d'une expérience personnelle négative. De ces premiers échanges est venue la conviction qu'il y avait place pour une démarche syndicale sur ce thème. Une démarche syndicale, parce que les discriminations dont sont victimes les femmes du seul fait de leur sexe représentent un cas exemplaire d'injustices sociales subies par un groupe de salariés dans l'exercice même de leur profession, sur les lieux mêmes de leur travail.

Lorsque nous avons pour la première fois évoqué l'existence d'inégalités de traitement des hommes et des femmes et face à nos premières demandes de données, l'administration du CNRS a émis des doutes du même ordre que ceux qui sont évoqués plus haut. Une représentation fort commune traversait en effet l'organisme: le CNRS, une institution qui se vit elle-même comme plutôt plus égalitaire et plus avancée socialement que bien d'autres administrations françaises, et qui plus est, comme un espace de réflexion et d'intelligence par excellence, ne pouvait pas être tombé dans un travers aussi grossier que la discrimination à l'encontre des femmes. D'ailleurs, ses structures d'évaluation ne le protégeaient-elles pas de tels dérapages par leur composition paritaire ou, à tout le moins, en grande partie syndicale ? N'étaient-ce pas leurs pairs qui jugeaient les femmes tout comme les hommes ?

Depuis la fin des années quatre-vingts pourtant, le *Bilan social* publié annuellement par le CNRS avait commencé à faire apparaître la place respective

des hommes et des femmes dans les différents corps de personnel qui composent le CNRS. Et chacun savait que les fonctions administratives dans l'organisme étaient assurées à 95 % par des femmes, tandis que les rangs des chercheurs ne comprenaient qu'un tiers de chercheuses (jusqu'à la fin des années quatre-vingts, le terme même faisait sourire). Mais, une fois admis ces pourcentages et banalisé ce qu'ils signifiaient en termes de division du travail entre les sexes, les données produites par l'administration n'allaient guère plus loin. Tout juste la variable « sexe » était-elle l'une de celles qui servaient à établir le bilan annuel des campagnes de concours chercheurs, au même titre que la provenance institutionnelle des candidats ou leur nationalité. On disposait ainsi, année après année, des preuves éclatantes d'une sélection qui, lors de ces concours, privilégiait les hommes, sans qu'elles posent question. Toutefois, face à l'indigence des données sexuées concernant les corps d'ingénieurs, de techniciens et d'administratifs, l'existence de données sur les chercheuses et chercheurs, même si elles étaient imparfaites et fort partielles, nous est apparue extrêmement significative des priorités de l'organisme dans sa gestion du personnel. Connaître les effets de sa politique de l'emploi pour une partie seulement de ses personnels, c'est se priver des moyens d'une évaluation correcte de ses moyens et de ses besoins; c'est aussi tomber dans le travers d'un élitisme aveugle quant aux conditions réelles de succès de ses programmes de recherche. La recherche ne se fait pas qu'avec des chercheurs et des ingénieurs de haut niveau, la recherche ne se fait pas qu'avec des hommes.

L'invisibilité des femmes rejoint celle, profonde, des personnels qui, au quotidien, font vivre les programmes et les laboratoires, en permettent l'efficacité. Et, d'ailleurs, ceci explique en partie cela: les femmes sont présentes au CNRS, et cela est admis depuis longtemps. Pour une grande part, ce sont elles qui assurent, comme ailleurs, l'intendance et l'administration. Rendre invisibles ces fonctions, sauf si elles se situent au sommet de la pyramide des pouvoirs, peut amener à occulter la présence, le travail et la compétence de l'ensemble des femmes impliquées dans la recherche scientifique. On a là un schéma classique de processus d'infériorisation et on trouve réunies les conditions d'une discrimination de sexe, qui, répétons-le, n'est rien d'autre qu'une discrimination sociale contre un groupe, du seul fait de sa « différence ».

L'objectif premier de notre commission syndicale Inégalités hommes-femmes au CNRS était d'apporter la preuve que le hasard ne permettait pas de rendre compte dans leur ensemble des cas de discrimination contre les femmes perçus ici ou là par des militants ou militantes, et vécus par des femmes du syndicat ou certaines de leurs collègues. Nous voulions montrer l'existence, aux différents niveaux de l'organisme, d'un réel problème d'iniquité et de gestion orientée des personnels.

Dans un premier temps, nous avons donc fait le choix méthodologique de prendre acte des insuffisances des statistiques existantes et de reconstruire des indicateurs pertinents sur la base des chiffres disponibles. Nous avons aussi mis en œuvre la solidarité interne

du syndicat et avons requis les élues et élus dans certaines instances pour commencer à constituer nos données nous-mêmes. Dans certains secteurs de la politique des personnels, nous avons dû aller chercher les données auprès de l'administration, parfois en nous les faisant fabriquer *ad hoc*, parfois même de manière un tant soit peu clandestine. Et nous devons beaucoup à la compréhension mais aussi, sans doute, à l'intérêt et à l'intelligence de ce type de question de la part de quelques membres de l'administration. Nous expliquerons plus loin la méthodologie qui a présidé à la fabrication de ces données. Indiquons cependant tout de suite qu'au-delà d'un état des lieux et du constat des différences dans les effectifs masculins et féminins et dans la hiérarchie de la place qu'ils occupent dans l'organisme, une bonne partie de notre travail a consisté à reconstituer les processus par lesquels sont produites les inégalités de sexe au moment des diverses sélections qui jalonnent la carrière des personnels au CNRS: à l'embauche, lors des promotions, lors de la désignation des directions de laboratoire, ou encore en matière de formation permanente. Dès le départ cependant, nous ne voulions pas nous substituer totalement à ce qui nous semblaient être d'abord les prérogatives de l'administration et nous avons, parallèlement à ce travail militant, continué à réclamer que la direction prenne des initiatives pour être à même d'évaluer ses « performances » en matière d'égalité des chances entre les hommes et les femmes (d'inégalités, en l'occurrence...). Ce message est, comme on le sait, difficile à faire entendre ; le contexte national et européen nous a sans aucun doute un peu aidés.

Ou du moins a-t-il aidé la cause des femmes au CNRS, mais a conduit, d'une certaine manière, à une relative invisibilisation de notre travail militant. Car, répondant — assez tard d'ailleurs par rapport à certains de ses partenaires européens — aux directives venues de Bruxelles concernant la mise en place de structures propres à prendre en charge ces questions d'égalité des chances, la France a commencé à doter ses institutions de comités dont l'une des premières tâches devait être, selon ces mêmes directives, d'établir les moyens d'une connaissance statistique de la place faite aux femmes, notamment dans la recherche scientifique.

De nombreux rapports ont été produits qui montrent tous l'inégalité des chances des hommes et des femmes et sa forte augmentation au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie — ce qu'on appelle l'effet « plafond de verre » — c'est-à-dire la quasi impossibilité pour une femme d'atteindre les étages les plus élevés des édifices institutionnels, et cela dans le non-dit. Citons quelques-uns de ces rapports: le rapport Colmou sur l'encadrement supérieur de la Fonction publique (1999); le rapport Genisson sur l'égalité professionnelle (1999); le rapport Boukhobza, Delavault et Hermann sur les enseignants chercheurs à l'université (2000). Un comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des Fonctions publiques, créé en 2000 auprès du ministre chargé de la Fonction publique, a produit deux rapports (2000 et 2003). Le ministère de la Recherche est doté depuis 2001 d'une Mission pour la parité en sciences et technologie qui a publié un livre blanc, *Les femmes*

dans la recherche française (2002). Enfin, l'Observatoire des sciences et des techniques de ce même ministère a publié deux rapports qui concernent nos préoccupations: *Démographie de la recherche scientifique française* (2000) et *Analyse de la participation des femmes aux instances scientifiques* (2002). Citons pour terminer le gros rapport de la Commission européenne: *Politiques scientifiques dans l'Union européenne. Intégrer la dimension du genre, un facteur d'excellence* (2001); ce rapport présente un tableau comparatif de la situation des femmes scientifiques dans les différents pays européens.

C'est très probablement sur ces diverses incitations que le CNRS a mis en place en 2001 une Mission pour la place des femmes au CNRS. Si, à ce jour, des données systématiques se font encore attendre, du moins le CNRS a-t-il commencé à mettre en œuvre une sensibilisation à ces questions parmi ses personnels, au moyen de formations spécifiques<sup>1</sup>.

Le texte qui suit est la présentation, revue et organisée, d'une série d'articles parus dans notre publication syndicale *Action Recherche* de mars 2000 à octobre 2002, au fur et à mesure que nous produisons nos analyses. Dans une perspective d'action syndicale, il était évidemment essentiel de faire connaître aux adhérentes et adhérents du Sgen CNRS les processus de discrimination à l'encontre des femmes dans les diverses instances d'évaluation et lors des jurys de concours, dès qu'ils étaient mis au jour et démontrés, dans la mesure où notre objectif fondamental est le changement des pratiques de sélection, un changement qui passe par une prise de conscience du problème. Notre

ambition est donc à la fois de parvenir à une approche globale du problème au CNRS, de la faire connaître et de montrer comment, localement, dans chaque secteur scientifique, dans chaque discipline, à chaque niveau, prennent forme les inégalités subies par les femmes.

Tout au long de ce travail, nous avons eu des contacts avec des militantes et des militants d'autres organismes de recherche, de l'Enseignement supérieur et aussi d'autres syndicats, intéressés par les résultats de nos analyses et sans doute aussi par notre démarche méthodologique. Ces contacts ont réellement aiguillonné notre motivation. Ils nous ont aussi fait souhaiter que la question des inégalités hommes-femmes soit prise en charge dans chaque organisme de recherche: en effet, les cultures d'établissement sont relativement diversifiées, comme en témoigne la place différente réservée aux femmes d'un établissement à l'autre. Même si, en ce qui concerne le CNRS, on se doit de noter la présence ces dernières années de femmes à la tête de sa direction, il n'en demeure pas moins qu'on retrouve partout la tendance lourde de la division hiérarchique des fonctions qui veut que les femmes sont toujours plus rares au sommet.

Comme nous avons dans une certaine mesure bénéficié de la voie ouverte en 1981 par les femmes de la commission Femmes dans la recherche du Syndicat national des chercheurs scientifiques (SNCS, Fen) lors de la publication du livre *La recherche des femmes*, nous souhaitons que cet ouvrage constitue une étape pour toutes les femmes et tous les hommes de la Recherche, de l'Enseignement supérieur

et d'autres institutions dans la prise en compte des discriminations de sexe et la lutte contre elles. S'il permet de faire connaître la situation des femmes au CNRS — souvent indûment considérées comme très privilégiées — et s'il fournit aux autres organismes quelques idées d'outils méthodologiques pour étudier les pratiques discriminatoires, nous aurons atteint notre but.

## Quelques précisions sur le CNRS

---

Le CNRS est un organisme public de recherche fondamentale. C'est un établissement public à caractère scientifique et technologique (EPST) placé sous la tutelle du ministre chargé de la recherche. C'est le plus gros EPST et le seul qui exerce son activité dans tous les champs de la connaissance. Il bénéficie d'une part importante (environ un quart) du budget civil de recherche et de développement technologique.

Les personnels du CNRS sont régis par le statut général de la Fonction publique de l'État et sont regroupés dans trois corps: chercheurs, ingénieurs et personnels techniques et d'administration de la recherche. En 2002, le CNRS regroupait 26 550 personnes sur postes statutaires: 11 789 chercheurs et 14 461 ingénieurs, techniciens et administratifs (TTA); par ailleurs, 10 038 contrats ont été signés dans le cadre de di-

vers statuts précaires (CDD sur emplois ou sur ressources extérieures, boursiers, stagiaires, auxiliaires et vacataires).

Le CNRS est implanté sur l'ensemble du territoire national: 19 délégations régionales (dont six pour la région parisienne) entretiennent les liens avec les partenaires sociaux et économiques locaux et assurent une gestion directe et locale des 1 256 unités de recherche (les laboratoires) et de service, dont 85 % sont en partenariat avec l'Enseignement supérieur et les autres organismes de recherche publique.

Le CNRS est présent dans toutes les disciplines majeures regroupées au sein de huit départements scientifiques: Sciences physiques et mathématiques (SPM), Physique nucléaire et corpusculaire (PNC), Sciences et technologies de l'information et de la communication (STIC)<sup>2</sup>, Sciences pour l'ingénieur (SPI), Sciences chimiques (SC), Sciences de l'univers (SDU), Sciences de la vie (SDV), Sciences de l'Homme et de la société (SHS); et de deux instituts nationaux: Institut national de physique nucléaire et de physique des particules (IN2P3) et Institut national des sciences de l'univers (INSU)<sup>3</sup>.

Le CNRS possède une structure d'évaluation originale, le comité national de la recherche scientifique (CN). Celui-ci est divisé en 40 sections qui, autour d'un petit nombre de disciplines, regroupent des intérêts de recherche communs (liste en annexe 1) et sont chacune rattachées à un département scientifique. Chaque section comporte 21 membres: 7 nommés, et 14 élus au sein de 5 collèges (directeurs de recherche, professeurs des

universités, chargés de recherche, maîtres de conférence, et ITA).

Les chercheurs sont rattachés à une section du CN qui suit et évalue leur travail, ces évaluations servant à fonder les prises de décision des départements scientifiques sur les recrutements et les promotions. Les laboratoires, propres ou associés au CNRS, sont évalués par le comité national en vue de leur création ou de leur renouvellement; ils sont rattachés à une section, ou à plusieurs s'ils sont pluridisciplinaires. Du fait que plus de 85 % des unités de recherche que soutient le CNRS sont associées à des partenaires extérieurs (universités ou autres organismes de recherche), les évaluations du comité national dépassent le cadre du seul CNRS, si bien qu'il est souvent décrit comme le « parlement » de la recherche scientifique française.

Les ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA), quant à eux, ne relèvent pas du comité national. Ils sont des « moyens » mis à la disposition des laboratoires ou des services communs. Ils relèvent de branches d'activité professionnelle (BAP) dont la liste figure en annexe II. Ceux d'entre eux qui travaillent dans une unité de recherche ou de service font partie du personnel du département scientifique dont relève leur unité. Les ITA sont recrutés par concours et le suivi de leurs carrières et leurs promotions sont validés par des commissions administratives paritaires (CAP), propres à chaque corps et composées pour moitié de membres élus par l'ensemble du personnel ITA et pour moitié de membres nommés par l'administration.

## Notes de l'introduction

<sup>1</sup> Voir les actes de la première de ces actions de formation en novembre 2002 (*Mission pour la place des femmes au CNRS*, Les Actes des Ateliers scientifiques pluridisciplinaires de Cargèse ; *Sexes et genre dans le travail scientifique : et si vous étiez concerné-e-s ?*, 2003) et le compte-rendu de ces ateliers dans la publication du Sgen-CFDT du CNRS (*Action Recherche*, n°24, 2003).

<sup>2</sup> Ce huitième département n'a été créé qu'en 2000.

<sup>3</sup> Appelé, en 2004, à se transformer en Institut national des sciences de l'univers et de l'environnement (INSUE).



# Chapitre 1

---

Les inégalités  
hommes/femmes  
au CNRS

État des lieux



*Dans ce chapitre on présentera une description des places qu'occupent les hommes et les femmes dans l'organisme. Les données utilisées sont principalement tirées des Bilans sociaux que le CNRS produit chaque année.*

*L'analyse des processus qui contribuent à produire les inégalités constatées sera faite dans les deux chapitres suivants.*

# 1. La place des hommes et des femmes au CNRS

---

Nous envisagerons ici, selon le sexe et selon les différentes catégories de personnel, les effectifs et leur évolution depuis les années 1970 jusqu'à aujourd'hui, puis les recrutements et enfin les promotions.

## 1.1. Evolution des effectifs depuis les années 1970

---

Depuis les années 1970, toutes catégories confondues, la proportion de femmes dans le personnel CNRS apparaît remarquablement stable. Une légère diminution néanmoins: 45 % en 1968 et en 1973 ; 42-43 % dans les années 1990, 42,6 % en 2002.

Le pourcentage de femmes dans le corps des chercheurs semble quant à lui immuable : 30 % en 1946, en 1975, à la fin des années 1980 et tout au long des années 1990, 31 % en 2002 ! Cependant, la répartition des femmes entre les différents grades de chercheurs évolue : elles sont aujourd'hui plus représentées dans les grades inférieurs et moins représentées dans les grades supérieurs que dans les années 1970. Si l'on regroupe en effet, à fins de comparaison, les grades supérieurs des années 1970 (« directeurs » et « maîtres » de recherche) et ceux, un peu différents, instaurés dans les années 1990 (toutes les classes des « directeurs de recherche »), la proportion de femmes est passée de 23 % en 1973 à 21,4 % en 2002. D'autre part, en regroupant d'un côté les grades inférieurs de 1973 (stagiaires, attachés et chargés de recherche), et de l'autre ceux d'aujourd'hui (chargés de recherche 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classes) l'évolution est inverse : 33 % de femmes en 1973, 37,3 % en 2002<sup>1</sup>.

Parmi les ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA), la proportion de femmes est globalement stable, avec une tendance à la baisse: 54 % dans les années 1970, 51-52 % dans les années 1990, 52,7 % en 2002. La légère diminution de la présence des femmes dans le personnel CNRS apparaît donc imputable à leur recul relatif parmi les ITA. En fait, le pourcentage de femmes dans les corps d'ingénieurs et d'administratifs est très semblable dans les années 1970 et 1990 (40 à 42 % pour la première catégorie, 93 à 94 % pour la seconde). Mais, au cours de cette période, les effectifs d'ingénieurs augmentent considérablement (1 800

en 1973, presque 7 000 en 1989, plus de 8 600 en 2002), alors que la catégorie des administratifs se vide (environ 1 300 personnes au début des années 1970, 2 100 en 1989, 68 en 2002). En revanche, la proportion de femmes dans la catégorie des techniciens progresse nettement (51 % de femmes en 1973, 52 % en 1989, 65,5 % en 2002), à effectifs plutôt stables dans la dernière décennie (autour de 5 000 personnes) mais plus importants dans les années 1970 (près de 7 000 en 1973). Signalons que la féminisation de cette catégorie est certainement liée, en partie tout au moins, à l'intégration progressive, depuis le milieu des années 1980, des administratif-ve-s dans la catégorie

### Documents utilisés

*Étude sur le personnel scientifique, technique et administratif du groupe CNRS-INAG-IN2P3 au 31/12/1973.* Division de l'informatique et du contrôle de gestion, n° 74.09 ; même étude au 31/12/1975, Direction de l'informatique et du contrôle de gestion n° 76.16; même étude au 31/12/78, Direction de l'informatique et de la gestion (sans numéro).

*Pyramide des âges du personnel scientifique, technique et administratif du groupe CNRS-INAG-IN2P3.* Direction de l'informatique et de la gestion n° 79.07.

*Bilans sociaux*, CNRS, 1989 à 2002. Ces bilans, publiés par le CNRS depuis 1989 et élaborés à année échue, paraissent dans la deuxième moitié de l'année suivante. Présentant chaque année des données très générales, ils offrent un aperçu de la situation qui nous a paru propice à introduire nos analyses ultérieures, plus détaillées, surtout pour les lecteurs peu familiers avec les complexes arcanes du CNRS.

Bataillon A.-M. et alii., (1991) ;  
Cachelou J., (1979) ;  
SNCS (1981).

Tableau 1

### Évolution du pourcentage de femmes dans les corps de chercheurs

	Directeurs de recherche*	Chargés de recherche*
1973	23,1%	33,2%
1978	22,4%	31,6%
1989	20,8%	34,1%
1993	21,1%	35,8%
1999	20,4%	36,2%
2000	20,6%	36,6%
2001	20,7%	37%
2002	21,4%	37,3%

\* selon la dénomination actuelle

Source : voir documents utilisés (ci-dessous).

des techniciens, entraînant l'extinction de la catégorie des administratifs. Notons enfin que si l'on examine la répartition des agents CNRS en 2002 par catégorie de la Fonction publique et par sexe, le personnel féminin se répartit de la façon suivante: 66 % en catégorie A, 27,7 % en B et 6,2 % en C. De leur côté, 86,6 % des hommes étaient classés dans la catégorie A, 10,8 % en B et 2,6 % en C. On voit bien ici l'importance de l'écart entre les hommes et les femmes.

### 1.2. Les recrutements

Les recrutements au CNRS se font par voie de concours, qu'il s'agisse des chercheurs ou des ITA<sup>2</sup>. Pour les chercheurs ce sont les sections du comité national (à l'exclusion des élus ITA)

qui sont institués en jurys d'admissibilité. Les ingénieurs et personnels techniques sont évalués et recrutés par un jury spécifique à chaque concours désigné par le directeur général du CNRS, lui-même représenté par le président du jury.

### 1.2.1. Les recrutements d'ingénieurs et de techniciens<sup>3</sup> (concours 2001)

Les modalités de recrutement (et également de déroulement de carrière) des ITA sont particulièrement complexes. On en trouvera en annexe III un schéma explicatif et elles seront présentées plus en détail aux chapitres 2 et 3 respectivement.

Les jurys pour les concours ITA qu'ils soient externes (recrutement) ou internes (promotion) sont organisés par BAP (branche d'activité professionnelle) et par emploi type, et constitués par le président du jury. Chaque jury doit comprendre un président représentant le directeur général, au moins

trois membres figurant sur la liste des experts scientifiques et techniques du CNRS, un représentant des instances d'évaluation (élu du collège C du comité national), le ou les directeurs de laboratoire ou de service dans le cas où une affectation à une unité est précisée.

Les concours de recrutement ITA concernent majoritairement des candidats externes au CNRS (lauréats externes) mais aussi des candidats déjà présents dans l'organisme mais appartenant à d'autres corps (lauréats internes) ; dans ce cas la réussite au concours aboutit en fait à une promotion. Le tableau 2 présente les résultats des concours 2001, la dernière colonne indiquant les proportions de femmes dans les recrutements de ces personnels en 2000

On voit à la lecture de ces données que les lauréats internes représentent une très faible partie des lauréats (6,2 %).

On remarque qu'en 2001 les recrutements de techniciens donnent aux femmes une place identique à celle qu'elles occupaient dans cette catégorie l'année

Tableau 2

#### Les recrutements ITA en 2001

	Lauréats externes	dont femmes	Lauréats internes	Dont femmes	Total des recrutés	dont femmes	% femmes dans la catégorie en 2000
Ingénieurs	504	198 (39,3%)	40	14 (35%)	544	212 (39%)	32,8%
Techniciens	343	216 (63%)	16	12 (75%)	206	130 (63,5%)	63,1%
Total ITA	847	414 (48,9%)	56	26 (46,4%)	903	440 (48,7%)	45,3%

Source : Bilan définitif des recrutements de la session 2001, *Bilan social 2002* p. 39 et *Bilan social 2000*.

précédente, alors que chez les ingénieurs, la place des femmes est nettement plus importante qu'en 2000 : la féminisation de cette catégorie avait été considérablement freinée cette année-là.

En ce qui concerne les techniciens, on remarque en outre que la proportion de femmes parmi les lauréats internes à l'organisme est particulièrement importante, sans doute parce que ces femmes ont tenté, en se présentant à ces concours, d'obtenir une promotion difficilement accessible par la voie habituelle des promotions. On y revient au chapitre 3.

### 1.2.2. Les recrutements de chercheurs en 2001

Ici aussi on doit distinguer les candidats venant de l'extérieur de l'organisme et ceux déjà présents, pour lesquels il s'agit d'une promotion.

C'est le cas du concours « directeur de recherche 2<sup>e</sup> classe »<sup>4</sup>, qui est présenté

ici comme un concours de recrutement, ce qu'il est en termes administratifs. Cependant en réalité, il s'agit de la seule voie de promotion pour les chargés de recherche, d'où l'importance numérique des candidats « internes ». Ce concours représente de longue date un verrou particulièrement difficile à ouvrir pour les femmes. On ne peut pas analyser ce blocage dans les bilans sociaux car ceux-ci ne fournissent pas de données sur l'ancienneté dans le grade. Mais on le voit par exemple dans les échelles de rémunération : nettement plus de femmes que d'hommes sont bloquées dans les grades supérieurs de la catégorie « chargé de recherche 1<sup>re</sup> classe » faute de pouvoir accéder au corps des directeurs (ce que nous verrons au chapitre 2 avec l'analyse détaillée des concours).

L'année 2000 présente pour la première fois un relatif « déblocage » de ce verrou puisque la part des femmes recrutées comme directeur de recherche est supérieure à leur part dans

Tableau 3

Les recrutements de chercheurs en 2001

		Externes		Internes		Total		% femmes dans la catégorie en 2000
		Total	dont femmes	Total	dont femmes	Total	dont femmes	
Directeur de recherche	1 <sup>re</sup> classe	0		-	-	0		12,9%
	2 <sup>e</sup> classe	12	2	276	79	288	81 (28,1%)	25,7%
Chargé de recherche	1 <sup>re</sup> classe	121	37	-	-	121	37 (30,6%)	30,9%
	2 <sup>e</sup> classe	449	166	-	-	449	166 (37%)	35,2%

Source : Bilan définitif des recrutements de la session 2001, *Bilan social* 2002 p. 36 et *Bilan social* 2000.

cette catégorie l'année précédente (25,7 % au lieu de 23,1 %). Cette mini-révolution se poursuit en 2001, mais parallèlement à une situation qui continue à se dégrader au niveau CR1 (30,6 % au lieu de 36,8 % en 1999), même si la dégradation a surtout eu lieu en 2000, avec un pourcentage de 30,9 % !

### 1.3. Les carrières

Les carrières des agents CNRS se font — quand ce n'est pas par concours — par des promotions de « corps » et des promotions de « grades » ou de « classes », chaque corps étant constitué de plusieurs grades ou classes.

On examinera ici les données descriptives fournies par le bilan social annuel. On trouvera au chapitre 3 des analyses plus détaillées, permettant de faire des hypothèses sur les processus de discrimination.

#### 1.3.1. La promotion des ITA en 2001

On n'évoquera ici que les promotions « au choix », c'est-à-dire l'une des deux voies de promotion. Des résultats plus complets, incluant ceux des concours internes, seront présentés au chapitre 3 et on trouvera en annexe III une présentation détaillée du déroulement des carrières des ITA.

Les promotions au choix concernent aussi bien les changements de grade ou de classe que les changements de corps ; elles comportent un certain nombre

Tableau 4

#### Ingénieurs et techniciens : promotions de corps en 2001

Accès au corps de :	Total	dont femmes
Ingénieur de recherche	22	12 54,5%
Ingénieur d'étude	33	20 60,6%
Assistant ingénieur	41	26 63,4%
Technicien	91	66 72,5%
Adjoint technique	10	8 80%
Total	197	132 67%

Source : Bilan définitif des promotions de corps de la session 2001. *Bilan social 2002*, p.41.

d'étapes de sélection (par les unités, les délégations, les départements scientifiques) avant d'être validées par des commissions administratives paritaires (CAP), comme il en existe dans toutes les structures de la Fonction publique (ministères, etc.)<sup>5</sup>. Rappelons que les CAP sont composées pour moitié de membres nommés et pour l'autre moitié de membres élus par l'ensemble du personnel ITA.

Si on considère les promotions au choix intervenues en 2001, elles concernent globalement plus les femmes que les hommes — celles-ci, rappelons-le, constituant 52,7 % des personnels ITA — : elles comptent en effet pour 67 % des promotions de corps et 56,6 % des promotions de grade.

Cependant, on constate une tendance générale qui favorise la promotion des hommes dans les corps et grades élevés — où les femmes sont peu nom-

breuses — et celle des femmes dans les corps et grades inférieurs — où elles sont largement majoritaires.

On donne au tableau 4 l'exemple des promotions de corps en 2001, une année qui pourtant semble au total plutôt faste pour la promotion des femmes. En 2000, elles comptaient en effet pour 48 % des promus au corps d'ingénieur de recherche et 36 % des promus à celui d'ingénieur d'étude contre l'année suivante plus de 54 % et 60 % respectivement (mais bien plus encore au corps d'adjoint technique : 80 %...).

Un tableau récapitulant l'amplitude des carrières ITA (indice de fin du grade final/indice de début du grade initial) est présenté dans les bilans sociaux mais les données ne sont pas sexuées. En fait, elles sont « théoriques », c'est-à-dire qu'elles ne prennent pas en compte les parcours réels des individus mais l'amplitude des carrières selon des parcours-types. De ce fait on ignore la fréquence des parcours suivis par les personnes ou si ces parcours sont différents pour les hommes et pour les femmes. Enfin pour pouvoir

réellement analyser ces parcours, il faudrait pouvoir les rapporter à l'ancienneté: combien de temps faut-il à un individu — homme ou femme — pour passer de tel à tel grade, de tel à tel corps, de tel à tel indice ?

### 1.3.2. La promotion des chercheurs en 1999, 2000 et 2001

La catégorie des chargés de recherche de 2<sup>e</sup> classe comprenait un tiers de femmes en 1999 et 38 % en 2002, celle des chargés de recherche de 1<sup>re</sup> classe une proportion à peu près constante autour de 37 % aux deux dates. Parmi les directeurs de recherche de 2<sup>e</sup> classe, 23 % étaient des femmes en 1999 et 24,6 % en 2002, et elles comptaient pour 13 % des directeurs de recherche de 1<sup>re</sup> classe en 1999, 12,2 % en 2002. Le tableau suivant montre qu'en 2000, on constate un vrai mieux dans la promotion des femmes DR, surtout parmi les DR1 (pour les promotions aux classes exceptionnelles de DR — DRCE1

Tableau 5

#### Pourcentages de femmes dans les promotions de chercheurs en 1999, 2000 et 2001<sup>6</sup>

	CR2 -> CR1	DR2 -> DR1	DR1 -> DRCE1	DRCE1 -> DRCE2
1999	34.9%	11%	6,2% (1 femme)	0
2000	30.3%	18%	20,8% (5 femmes)	0
2001	31,3%	11,1%	4% (1 femme)	8,3% (1 femme)

Tiré des *Bilans sociaux 2000, 2001 et 2002* : bilans définitifs des sessions 1999, 2000 et 2001.

et DRCE2 — les effectifs sont nuls ou si faibles qu'on ne peut guère accorder de signification à leur évolution ou à leur expression en pourcentages). Mais ce mieux ne s'est pas du tout confirmé en 2001, alors même que le nombre de possibilités de promotions était plus élevé, aussi bien pour le passage en CR1 que pour celui en DR1.

Un rapport récent établi par la Direction des études et programmes (Dep) dans le cadre de la Mission pour la place des femmes<sup>7</sup> dresse un bilan peu encourageant du point de vue de l'égalité hommes-femmes dans les promotions de chercheurs depuis 15 ans. Il apparaît en effet que, entre 1987 et 2002 :

- moins de 25 % des 3 474 nominations au grade de directeur de recherche de 2<sup>e</sup> classe ont concerné des femmes ;
- même quand le nombre de postes DR2 ouverts au concours est moins faible — et que la concurrence est donc moins rude — la répartition des nominations ne se fait pas au *prorata* du pourcentage de femmes parmi les chercheurs (30 %) ;
- au passage de CR1 à DR2, dans tous les départements scientifiques, le pourcentage de femmes est plus faible parmi les promus que parmi les promouvables.

Ce rapport note enfin que, pendant la période considérée, la place des femmes dans les promotions de chercheurs a progressé... mais celle des hommes encore plus ! Pour l'ensemble du CNRS, la proportion de directrices de recherche parmi les femmes est passée de 21 % en 1987 à 26 % en 2002 ; dans le même temps, les directeurs ont progressé de 34 % à 45 % des hommes.

Dans le rapport de la Dep, un indice d'« avantage masculin » est défini par le rapport « proportion de DR parmi les hommes sur proportion de DR parmi les femmes » : cet indice est passé de 1,6 en 1987 à 1,7 en 2002.

### 1.3.3. La formation permanente

Les seules données que nous avons pu analyser concernent les années 2000 et 2002. Nous ne pouvons donc donner qu'un aperçu très limité sur l'accès des femmes du CNRS à la formation permanente. Bien que peu généralisables, ces données semblent cependant indiquer des tendances qui vont dans le même sens que ce que nous avons vu jusqu'à présent.

Les rédacteurs du *Bilan national de la formation 2000* remarquent que le taux de formation des femmes (effectifs de femmes formées sur effectifs féminins) est plus élevé que celui des hommes et lient ce fait au nombre plus important de femmes dans les catégories qui se forment le plus : les catégories ITA. Les hommes sont proportionnellement davantage formés que les femmes dans les corps de chercheurs.

Dans 9 délégations régionales (DR) sur 19, les femmes représentaient plus de 50 % (le plus souvent entre 51 et 55 %) des personnels formés en l'an 2000. La différence était particulièrement nette en région Île-de-France. Elles représentaient 63 % des personnels ayant bénéficié d'au moins une formation en 2000 dans la DR Île-de-France Est, 71 % dans la DR Paris A et 69 % au siège du CNRS. En revanche, en Normandie et en Rhône-Alpes, elles ne représentaient respectivement que 39 et

38 % des formés. Mais, bien entendu, pour prendre tout leur sens ces chiffres devraient être rapportés aux effectifs relatifs d'hommes et de femmes dans chaque délégation — ce que nous n'avons pas pu faire.

Le bilan ne donne pas plus de détails sur la répartition hommes-femmes formés : rien par type de formation, par corps et grades ou encore par départements scientifiques.

Toutefois la liste des 24 congés individuels de formation accordés en 2000 permet d'aller un peu plus loin, même si on se doit de signaler qu'il s'agit d'une forme peu fréquente d'accès à la formation. Ces congés individuels ont tous correspondu à des formations diplômantes, à l'exception d'un qui concernait la préparation d'un concours d'entrée dans une école. Onze hommes et treize femmes en ont bénéficié. À noter que les femmes qui ont obtenu ce congé individuel de formation sont en moyenne d'une catégorie plus élevée que les hommes.

Mais, surtout, si l'on compare les durées de formation et le coût salarial moyens de ces congés de formation, on observe les chiffres suivants :

- pour les hommes, une durée totale moyenne de formation de 1 585 heures et un coût salarial moyen de 15 179,20 euros ;
- pour les femmes, une durée totale moyenne de 781 heures et un coût salarial moyen de 10 762,14 euros.

Soit pour les femmes, une durée moyenne du congé individuel de formation inférieur de 50 % à celles des hommes, et un coût pour le CNRS inférieur de 29 %. Il faut noter que le coût salarial dépend surtout du grade de la

personne et que les durées relevées sont à prendre avec circonspection.

Le bilan 2002 de la formation montre que désormais les femmes sont proportionnellement plus nombreuses à se former que les hommes dans tous les corps, y compris chez les chercheurs, à l'exception des assistants ingénieurs (AI) parmi lesquels il y a pratiquement égalité.

La durée moyenne d'un stage pour un homme est de 4 jours et d'un peu plus de 3 jours pour une femme.

Ce bilan est désormais accessible sur l'internet et donne des indications sexuées sur les types de formation suivies. On remarque ainsi que les femmes suivent en majorité des formations liées aux activités de gestion, en bureautique, en langues mais aussi en « culture institutionnelle et efficacité personnelle ». Les hommes suivent plutôt les formations de « connaissances scientifiques » et d'informatique.

## 2. Les rémunérations

---

Lorsqu'on parcourt les échelles des corps et des grades, les femmes « disparaissent » progressivement, on l'a vu à propos des déroulement de carrière. À catégorie professionnelle égale, les hommes reçoivent généralement une rémunération supérieure aux femmes. Nous avons pu remarquer que les



Tableau 6

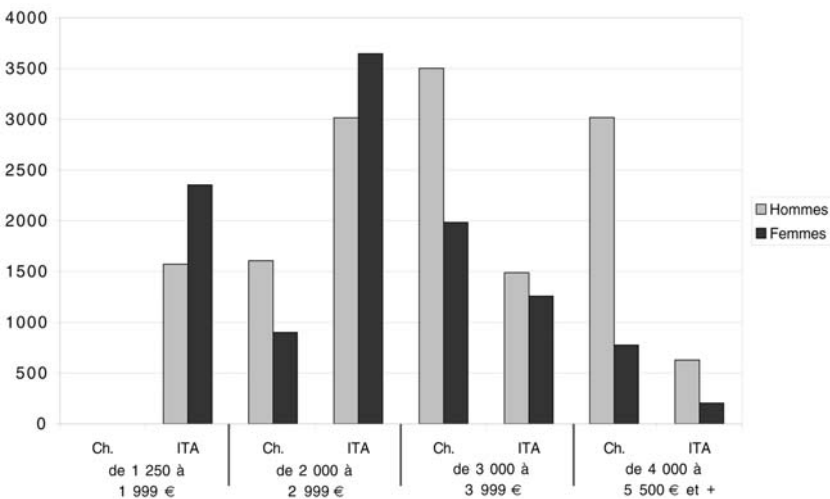
**Part des femmes dans les tranches de rémunération en 2002  
(brute, primes comprises)<sup>8</sup>**

	de 1 250 à 1 999 €		de 2 000 à 2 999 €		de 3 000 à 3 999 €		de 4 000 à 5 500 € et plus	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Chercheurs	0	0	1 604	897	3 501	1 982	3 017	773
Ingénieurs	508	411	2 147	1 825	1 487	1 255	626	203
Techniciens	1 063	1 942	865	1 820	0	0	0	0
Total	1 571	2 353	4 616	4 542	4 988	3 237	3 643	976
% de F dans la tranche		60,0		49,6		39,4		21,1

Tiré du *Bilan social 2002* (p. 44-46). Les administratifs ont été répartis dans les catégories correspondantes d'ingénieurs et de techniciens.

Figure 1

**Répartition des hommes et des femmes par tranches de rémunération en 2002  
(brute, primes comprises)**



Tiré du *Bilan social 2002*, p. 44 à 46.

exceptions illustrent les blocages de carrière touchant les femmes: si les femmes chargées de recherche, ingénieures d'étude ou assistantes-ingénieures reçoivent une rémunération moyenne légèrement supérieure à celle de leurs collègues masculins, c'est parce qu'elles sont plus nombreuses qu'eux à être bloquées dans les grades ou échelons supérieurs de ces catégories, faute de pouvoir accéder aux catégories supérieures (ce que nous verrons ultérieurement dans l'analyse des concours).

Le tableau 6 montre que, chez les chercheurs comme chez les ITA, les femmes sont très majoritaires dans les tranches inférieures et très minoritaires dans les tranches supérieures. En 2001, elles représentaient 60 % des agents touchant une rémunération mensuelle (brute primes comprises) inférieure à 2000 € et 21 % de ceux touchant plus de 4000 €.

La figure 1 montre que:

- parmi les ITA, 80 % des femmes et 68 % des hommes reçoivent une rémunération mensuelle (brute, primes comprises) inférieure à 3 000 euros; 32 % des hommes et 20 % des femmes reçoivent une rémunération égale ou supérieure à ce seuil ;
- parmi les chercheurs, 25 % des femmes et 20 % des hommes reçoivent une rémunération mensuelle inférieure à 3 000 euros; 37 % des hommes et 21 % des femmes reçoivent une rémunération égale ou supérieure à 4 000 euros.

Ces inégalités, pour une large part, reflètent les différences de positions professionnelles des hommes et des femmes. Mais elles sont probablement

— l'analyse reste à faire — accentuées par le jeu des primes. Par exemple, à indice égal les primes des administratives sont dérisoires par rapport à celles des techniciens; et des primes élevées sont attachées à certains postes de travail majoritairement occupés par des hommes (les postes de responsables d'unités entre autres).

### 3. L'emploi atypique : temps partiel et précarité

---

Dans la Fonction publique, l'emploi normal — typique — est celui d'un fonctionnaire occupé à temps plein. Nous considérons ici les emplois qui ne correspondent pas à cette norme: le travail à temps partiel et l'emploi précaire.

#### 3. 1. Le travail à temps partiel

---

On sait que cette forme d'emploi est un des vecteurs de relégation des femmes dans les espaces les moins prometteurs et les moins rémunérés<sup>9</sup> du marché du travail. Toutefois, dans la fonction publique, les conditions d'accès et la protection des salariées à temps partiel

sont particulièrement favorables : jusqu'à présent et bien que des projets de changement soient dans les cartons<sup>10</sup>, les emplois étant créés à temps plein, le passage à temps partiel est bien un aménagement du temps de travail de l'agent à sa propre demande, le retour au temps plein étant, de droit, toujours possible. Il serait donc tout à fait intéressant de pouvoir étudier la répartition de cette forme d'emploi selon le sexe, l'âge, la catégorie, etc. Malheureusement les données sur ce point sont maigres.

Dans les années 1970, le travail à temps partiel était relativement peu répandu parmi les personnels CNRS et presque inexistant chez les chercheurs. Les données disponibles concernent les ITA et ne sont pas sexuées : cette forme d'emploi concernait 4 % d'entre eux en 1973, 10 % en 1975 et 11 % en 1978, et elle était concentrée dans les petites catégories.

Dans les bilans sociaux des années 1990, le travail à temps partiel est le plus souvent étudié, mais des données sexuées un peu détaillées ne sont disponibles que pour 1989 et 1991 : dans les bilans suivants, en cherchant bien, on peut « glaner » quelques indications, mais plus aucun tableau récapitulatif ne prend en compte la variable sexe. Depuis 1989 et jusqu'en 2002, 7 % des agents CNRS ont travaillé à temps partiel. Mais c'est la répartition entre ceux qui travaillent plus et moins de 50 % d'un temps plein qui varie. La tendance va nettement vers un allongement de la durée de travail des temps partiels avec une polarisation importante dans les temps plein « à 80 % »<sup>11</sup>

(qui regroupe près de 65 % des agents à temps partiel en 2002 contre 41 % en 1989) et une diminution de ceux qui travaillent à mi-temps (41 % des agents en 1989, 18 % en 2002).

Ce sont les chercheur-e-s qui demandent le moins souvent à travailler à temps partiel (moins de 2 % d'entre eux en 2002) et les administratif-ve-s qui le demandent le plus (18 %).

Que peut-on dire des différences entre hommes et femmes ? Relativement peu de choses : la répartition hommes-femmes par durée de temps partiel est disponible dans les premiers bilans, jusqu'en 1991. Les femmes représentent ces années-là de 90 à 92 % des agents à temps partiel et les hommes n'y ont une présence réelle que parmi ceux qui sont en cessation progressive d'activité (dont ils représentent jusqu'à 44 % en 1991). À partir de 1995, les tableaux sur le travail à temps partiel sont présentés par type de temps partiel et par catégorie professionnelle... mais pas par sexe : les différences entre hommes et femmes ont disparu !

En conclusion, on peut dire que les agents à temps partiel — mises à part les cessations progressives d'activité qui, elles, sont, en partie, salarialement compensées — sont presque toujours des femmes, surtout administratives et techniciennes. En d'autres termes, les hommes et les catégories les mieux rémunérées sont les moins demandeurs de réduction de leur temps de travail... lorsqu'elle implique une diminution sensible de leur salaire. Évidemment, il serait intéressant de savoir qui sont ces femmes et si le travail à temps partiel est pour elles une forme d'emploi

durable ou passagère (pour élever des enfants notamment). Mais aucune donnée disponible ne nous a permis de satisfaire cette curiosité....

Dans les bilans sociaux les plus récents — 2000, 2001 et 2002 — les tableaux présentés ne permettent pas de savoir comment se répartissent les hommes et les femmes à temps partiel dans les différentes catégories professionnelles. On peut seulement repérer la proportion de femmes dans les effectifs à temps partiel par quotité de temps partiel: 50 %, 60 %, etc.

Les chiffres accessibles confirment que les femmes représentent globalement plus de 90 % des agents à temps partiel et que c'est parmi ceux étant en cessation progressive d'activité qu'elles sont le moins présentes: 64 %. Assez peu de différences donc par rapport aux années fin 1980 début 1990.

### 3. 2. L'emploi précaire

---

L'emploi précaire était peu abordé jusqu'à ces toutes dernières années dans les bilans sociaux. Ceux-ci donnent maintenant des statistiques qui distinguent les « contrats à durée déterminée sur emplois » — concernant souvent des remplacements de postes temporairement vacants pour différentes raisons (1 447 contrats conclus en 2002), les vacataires et auxiliaires (5 600 contrats conclus en 2002), les « contrats à durée déterminée sur ressources extérieures », et enfin quelques dizaines de contractuels recrutés sur des fonds provenant du Fonds national de la science,

dans le cadre d'actions incitatives spécifiques de soutien à la recherche.

Seules les données concernant les CDD « sur ressources extérieures » permettent de distinguer les hommes et les femmes. Il s'agit ici de personnes recrutées pour effectuer des travaux dans le cadre d'opérations de recherche financées sur des fonds extérieurs au CNRS (européens notamment). Ces recrutements ont une durée limitée à la durée du contrat et peuvent être à temps plein ou partiel. En 2002, 1 977 contrats de ce type ont été conclus. On comptait, en 2001, environ 40 % de femmes parmi les chercheurs et les boursiers déclarés; la moitié des ingénieurs d'étude, assistants-ingénieurs et techniciens étaient des femmes et 65 % des catégories C, les moins qualifiées.

Un autre repère des différences entre hommes et femmes dans l'emploi précaire au CNRS est le recensement effectué dans le cadre de la loi Sapin. Cette loi est relative à l'intégration des agents non titulaires de droit public ayant accompli sur une période durable des missions dévolues aux fonctionnaires titulaires. Elle fixe les conditions d'accès aux concours réservés dans son cadre. Ces conditions, très restrictives, ont conduit, fin 2002, au recensement au CNRS de plus de 180 personnes dont 62 % sont des femmes.

## 4. Les femmes et les positions de pouvoir au CNRS

---

Au CNRS, comme dans tout organisme ou entreprise de grande taille, les lieux de pouvoir sont multiples, du bas au haut de la hiérarchie : de l'équipe de travail à la direction générale, en passant par les laboratoires et les différents jurys ou instances qui gèrent recrutement et carrière des agents, ainsi que la vie des laboratoires à travers leur statut, leur développement et les moyens financiers et humains qui leur sont accordés. Le pouvoir s'exerce, parfois insidieusement, en dépit des possibilités de contrôle et de recours instituées dont disposent le personnel et ses représentants.

Grâce au rapport de la Commission européenne (2001), au moment où nous commençons notre travail, nous disposons d'une photographie de la féminisation des instances dirigeant le CNRS en 1999. Cette année-là, la direction générale était assurée par une femme, la présidence par un homme. Un quart des membres des conseils scientifique et d'administration étaient des femmes. Parmi les sept directeurs de département scientifique, on comptait une femme.

Depuis, le rapport de l'Observatoire des sciences et des techniques (Ministère de la Recherche, 2002) propose une analyse plus détaillée de la féminisation des

instances au CNRS. Il en mesure ainsi l'évolution : de 19 % dans la période 1984-88, elle passe à 22 % dans les années 1994-98 et 26 % pour les années les plus récentes (1999-2001). Une annexe de ce rapport (p.31 et suivantes) étudie la féminisation du comité national qui progresse de 23 % en 1992 à 28 % en 2001. Il est souligné que tout au long de cette période, la part des femmes est toujours plus importante parmi les membres élus que parmi les nommés. Enfin on peut savoir que, dans les rangs du comité national, les femmes sont moins nombreuses, proportionnellement, parmi les directeurs de recherche et les professeurs que parmi les chargés de recherche et les maîtres de conférence; et c'est chez les ingénieurs, techniciens et administratifs qu'elles sont le mieux représentées.

De notre côté, avec une approche plus ou moins grossière selon l'accessibilité des données — souvent très difficiles à glaner, et seulement grâce à des coopérations ou des hasards favorables —, nous avons examiné la répartition sexuée du pouvoir dans quelques-uns de ses lieux d'exercice et pour un instant T, variable selon les cas.

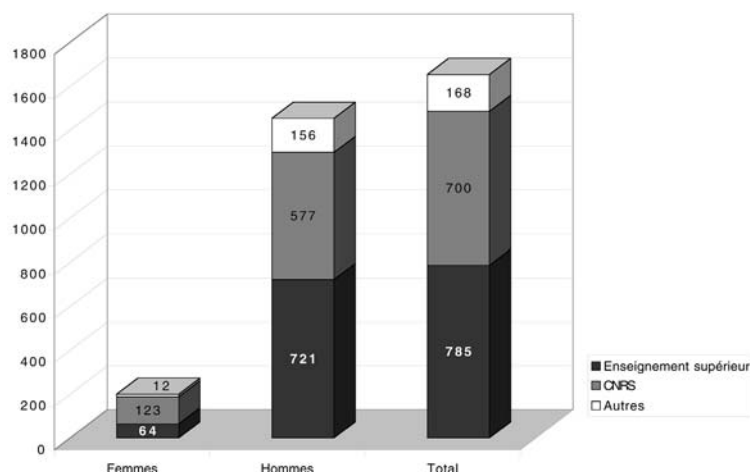
### 4.1. Les femmes à la direction d'un laboratoire (unité de recherche)

---

Notre analyse<sup>12</sup> a montré qu'au total, parmi les quelque 1 650 directeurs d'unité en 1998, 12 % seulement étaient des femmes. La figure 2 présente les effectifs par sexe pour l'ensemble des

Figure 2

# Organismes d'appartenance des directeurs et directrices d'unités de recherche CNRS (1998)



départements scientifiques et selon l'institution d'appartenance (enseignement supérieur ou CNRS, pour l'essentiel).

Quand on examine les proportions d'hommes et de femmes, on voit que la proportion de femmes est plus importante parmi les directeurs appartenant au CNRS (17,6 %) que parmi ceux appartenant à l'enseignement supérieur (8,2 %). La proportion de femmes est aussi relativement plus importante dans les niveaux professionnels les plus bas représentés: maîtres de conférence, chargés de recherche de 1<sup>re</sup> classe, ingénieurs d'étude. Il est assez probable que dans ces cas la fonction de directeur d'unité est souvent exercée avec de tout autres formes que lorsqu'elle est assurée par un professeur d'université ou un directeur de recherche. Il est probable aussi que cette fonction de direction varie selon la taille et l'importance scientifique de l'unité. Et on

peut parier que les plus grandes et les plus importantes ne sont que rarement dirigées par une femme.

L'analyse de la répartition des directeurs de chacun des sexes selon les institutions montre que près de la moitié des directeurs (47,5 %) appartiennent à l'enseignement supérieur, mais que cela tient aux hommes, les femmes n'appartenant à l'enseignement supérieur que moins d'une fois sur trois, et moins encore quand on considère le seul corps des professeurs. Ainsi, les hommes à la tête d'une unité appartiennent majoritairement à l'enseignement supérieur, les femmes dans la même fonction presque deux fois sur trois au CNRS. À la direction des unités CNRS, il y a association entre sexe masculin et enseignement supérieur, et entre sexe féminin et CNRS. Il y a là une différence entre les sexes très marquée, qui se retrouve dans tous les départements scientifiques.

Les catégories CNRS les plus représentées parmi les directeurs de labos aussi

bien hommes que femmes sont celles de directeur de recherche 1<sup>re</sup> et 2<sup>e</sup> classe. À ces deux niveaux, il y a respectivement 17,5 % et 17,4 % de femmes à la tête d'une unité CNRS. On notera que la part des femmes dans cette fonction de direction est, au niveau DR1, un peu plus grande que pour l'ensemble des DR1 (13 % de femmes en 1998), alors que dans l'ensemble des DR2 on trouvait 23 % de femmes en 1998, soit une part sensiblement plus grande que celle des DR2 à la fois femmes et à la tête d'un labo. L'entrée dans le corps des directeurs de recherche, si difficile pour les femmes, ne s'accompagne que rarement, au niveau DR2, de la direction d'un labo: en 1998, 50 cas pour 828 femmes DR2, soit moins d'une sur 16. En revanche, plus d'une DR1 sur trois (52 sur 136) dirige une unité CNRS. Si on est femme, il faut être DR1 pour avoir des chances raisonnables de prendre la tête d'une unité de recherche CNRS ! Quant aux directeurs de classe exceptionnelle, en 1998, moins de 5 % d'entre eux étaient des femmes. Mais, aussi rares fussent-elles, elles n'étaient jamais à la tête d'un labo...

La présence des femmes à la direction d'une unité varie évidemment selon les départements scientifiques: en 1998, de 3,4 % en Sciences physiques pour l'ingénieur à 19,7 % en Sciences de l'homme et de la société, seul département à dépasser la moyenne générale de 12 %. On peut noter qu'un particulièrement petit nombre de femmes à la tête d'une unité s'observe dans certains départements qui, on le verra dans l'analyse des concours chercheurs, n'ont pas montré une attitude nettement discriminatoire.

À l'inverse, un des départements les plus discriminatoires à ces concours — celui des Sciences de la vie — se situe dans la moyenne (11,9 %) pour ce qui est de la direction féminine d'une unité de recherche.

Outre que d'une façon générale les femmes sont tenues à l'écart de la fonction de direction des unités CNRS, l'analyse de ces données nous paraît clairement montrer que la politique discriminatoire à l'encontre des femmes ne s'applique pas de la même façon selon qu'il s'agit de recruter et promouvoir le personnel ou de choisir à qui donner la direction d'un laboratoire. Il faut se rappeler que cette fonction peut être comprise de diverses façons. Rôle de bonne gestion — des recherches, du personnel, du budget — pour les uns, position de pouvoir pour d'autres. Ceci en schématisant beaucoup évidemment. On peut néanmoins penser que le premier mode est plutôt celui des femmes (ou du moins celui attendu d'elles...), et cela d'autant plus que, contrairement aux hommes, elles sont restées pour une grande partie d'entre elles sur les rails du CNRS tout au long de leur carrière, et sont donc bien informées des rouages de l'institution. Le second mode, celui du pouvoir, serait l'apanage des hommes, dont on sait que dans bien des cas ils cumulent, avec la direction de leur unité CNRS, la direction d'une unité de formation et de recherche (UFR) à l'université, un siège au Conseil national des universités (CNU) et/ou au comité national du CNRS ainsi qu'au conseil scientifique de leur université, parfois plusieurs directions d'unités de recherche, la présidence d'une commission de spécialistes à l'université, etc. Toutes ces positions

de pouvoir sont concentrées sur quelques personnes qui ne sont qu'exceptionnellement des femmes.

## 4.2. La composition sexuée des jurys de concours ITA et des commissions administratives paritaires

---

Rappelons que les jurys de concours décident des recrutements (concours externes) et que les commissions administratives paritaires (CAP) valident les classements pour les promotions proposés par les unités, les délégations régionales et les départements scientifiques.

### 4.2.1. Les jurys de concours ITA

Les jurys pour les concours ITA se déroulent, rappelons-le, par branche d'activité professionnelle (BAP) et par emploi type ; ils sont constitués par le président du jury selon des règles établies (voir § 1.2.1. de ce chapitre).

Les données que nous avons pu traiter datent de 1999 et portent sur les concours externes et sur les concours internes. Dans les uns comme dans les autres, les femmes sont en nette minorité dans la composition des jurys : elles représentent 23 % des membres des jurys de concours externes — autrement dit 3 membres des jurys sur 4 sont des hommes —, et 34 % des jurys des concours internes (total des membres titulaires et suppléants). Peut-on voir là un début d'explication aux inégalités selon le sexe du traitement

des candidatures observées dans ces concours, comme nous l'avons vu plus haut ?

La mise en place d'une disposition fixant les règles de composition des jurys de concours aura-t-elle un effet de réduction des inégalités hommes-femmes dans les recrutements et les promotions ? Cette disposition prévoit que la représentation minimale d'un des deux sexes doit être égale à un tiers des membres du jury. Il sera sûrement difficile de mesurer l'impact de cette mesure sur les résultats des concours en termes d'égalité des chances, mais elle aura au moins pour mérite de contraindre les présidents à vraiment réfléchir à la composition de leur jury, en les obligeant à recruter leurs membres en dehors du cercle restreint de leur environnement professionnel direct.

### 4.2.2. Les CAP

Comme on l'a vu plus haut, les commissions administratives paritaires règlent les carrières des ITA, par corps. Elles sont composées, rappelons-le, pour moitié de membres élus par l'ensemble du personnel ITA et pour moitié de membres nommés par l'administration.

En ce qui concerne les membres nommés, on peut constater que, dans les CAP mises en place en 2002, aucune, qu'il s'agisse des ingénieurs ou des techniciens, n'est composée paritairement du point de vue du sexe. Les hommes (titulaires et suppléants) sont majoritaires, sauf dans la CAP des techniciens où ce sont les femmes qui sont en majorité. Du côté des élus, la situation n'est guère plus brillante, puisque, à l'exception des CAP des assistants-ingénieurs



et des adjoints techniques où la représentation est strictement égalitaire du point de vue du sexe, les hommes sont majoritaires parmi les élus titulaires et suppléants.

#### 4.3. La composition sexuée du comité national

---

Rappelons que c'est le comité national (CN) qui traite du recrutement et de la carrière des chercheurs et fait l'évaluation des laboratoires.

Le comité national constitué en 2000 compte 4 % de plus de femmes que celui de 1995, mais elles ne représentent encore qu'un peu plus d'un quart des membres de cette instance (26 % en 2000 contre 22 % en 1995).

Cette progression tient pour l'essentiel à un mouvement de rattrapage dans les nominations (23 % de femmes parmi les nommés en 2000, contre 12 % en 1995) alors que les proportions hommes-femmes parmi les membres élus sont restées identiques mais plus favorables aux femmes que les nominations (en 2000 comme en 1995, 28 % de femmes contre 72 % d'hommes). Toutefois les syndicats et, plus encore, l'administration non seulement n'atteignent pas la parité, mais ne sont même pas équitables au regard de la population féminine au CNRS : en effet, rappelons-le, les femmes représentent 42 % de l'ensemble des personnels du CNRS (30 % de femmes parmi les chercheurs ; 54 % parmi les ITA).

Les femmes sont donc sous-représentées au comité national. Ce qui veut dire aussi que les hommes y sont sur-

représentés. On peut alors légitimement se poser la question, comme l'ont fait différents rapports sur la place des femmes dans la recherche et à l'université, des effets de cette sous-représentation et sur-représentation sur les évaluations formulées par le CN, que ce soit en termes de promotions de chercheurs ou de résultats aux concours chercheurs (voir les chapitres suivants). Rappelons que sur les 21 membres de chacune des 40 sections du comité national, sept sont des personnalités qualifiées nommées par le ministre de la Recherche sur avis de la direction générale, et 14 sont élus au sein de 5 collèges électoraux séparés.

En 1995, 247 membres nommés sur 280 étaient des hommes, aujourd'hui ils ne sont plus « que » 216, les femmes nommées ayant presque doublé leur effectif : 33 contre 64 en 2000.

Comme on l'a vu, les effectifs masculins et féminins des élus sont restés absolument stables d'un mandat à l'autre : 404 hommes et 156 femmes sur 560 membres élus au total, soit à peine plus d'une femme sur quatre.

Toutefois on note qu'une légère augmentation en faveur des femmes s'est faite dans le collège A (professeurs d'université et assimilés, directeurs de recherche du CNRS) : 18 % de femmes élues dans ce collège en 2000 contre 16 % en 1995, le mouvement exactement inverse se produisant en collège C (ingénieurs, techniciens et administratifs) : 42 % de femmes élues en 2000 contre 44 % lors des précédentes élections.

C'est donc en collège B (maîtres de conférence et assimilés, chargés de recherche du CNRS) que s'observe la plus grande stabilité, les proportions

féminines et masculines de chercheurs CNRS et d'enseignants chercheurs étant équivalentes (67 % et 68 % d'hommes respectivement en collège B1 (CNRS) et collège B2 (université), contre 33 % et 32 % de femmes).

La répartition hommes/femmes des candidats inscrits lors des élections 2000, comparativement aux effectifs par corps au CNRS, montre que c'est dans le collège des professeurs d'université que le taux de candidatures laisse proportionnellement la plus grande place aux femmes puisqu'il atteint 25 % de l'ensemble des candidats et candidates de ce collège, à comparer aux 21 % de femmes parmi les candidats directeurs et directrices de recherche CNRS. Les syndicats (et autres organisations) ont présenté 34 % de femmes parmi les candidatures chargés de recherche alors que les femmes comptent pour 36 % du corps des CR au CNRS, et 47 % d'ITA femmes pour un taux de féminisation de 54 % des ITA du CNRS. Il n'est pas facile d'analyser la plus forte propension des femmes de niveau A à se porter candidates: sursaut chez ces femmes, aidé peut-être par un contexte politique plus favorable à la parité et l'égalité hommes-femmes ?

Pour finir, on notera qu'en 2000, les 28 % d'élues et 72 % d'élus l'ont été par 37 % d'électrices et 63 % d'électeurs, tous collèges confondus, ce qui laisse à penser qu'une femme ne fait pas forcément le beau temps de la parité...

Pour conclure sur cet état des lieux des inégalités hommes-femmes, on peut dire que les femmes, au CNRS comme

ailleurs dans le monde du travail, sont plus concentrées que les hommes dans les niveaux inférieurs des emplois et des salaires, ce qui constitue, au CNRS comme ailleurs, le socle de retraites inégales.

## SECTEUR NATIONAL DES PERSONNELS CNRS ET ASSIMILES

### FEDERATION DES SYNDICATS GENERAUX DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE LA RECHERCHE PUBLIQUE

SGEN CFDT

Lundi Express

11 juillet 2003 – LE 03-33

## **Retraite au féminin, la moitié du ciel plonge dans la pauvreté**

En 2001, les femmes retraitées ont touché en moyenne 650 € par mois et les hommes 1461 €, soit 72 % de plus qu'elles.

Explication de texte ou décomposition de l'écart :

Le nombre moyen de trimestres validés par les femmes (119) est de 30 % inférieur à celui des hommes (169) : c'est le reflet de la place des femmes sur le marché du travail, de leur statut infériorisé à coups d'emplois précaires (et donc de discontinuité), d'emploi partiel, d'arrêts pour élever les enfants etc. Voilà qui explique pourquoi, d'ores et déjà, les femmes prennent leur retraite en moyenne deux ans plus tard que les hommes : il s'agit pour elles de tenter de gagner in extremis quelques ressources supplémentaires (via les fameux trimestres validés) pour leurs vieux jours.

L'inégalité salariale en cours de vie active (le salaire moyen des hommes est supérieur de 25 % à celui des femmes) s'accroît au moment de la retraite : si l'on considère les seules pensions de « droit direct » les hommes ont touché plus du double de ce qui est revenu aux femmes.

Enfin les « bonifications » pour enfant rapportent en moyenne deux fois plus aux hommes (129 € par mois) qu'aux femmes (64 €) car elles sont proportionnelles à la pension. Les avantages des femmes? Parlons en...

Et au total, la pauvreté des retraités se conjugue au féminin : 83 % des retraités touchant une pension inférieure au minimum vieillesse sont des femmes.

Alors ?... En allongeant à 40 annuités la durée de cotisation, la réforme Fillon abaisse le montant de la pension des fonctionnaires — qui ne sera plus égale à 2 % du salaire par année travaillée mais à 1,875 %. Avec l'instauration d'une décote pour les fonctionnaires, le montant de cette pension sera en outre abaissé de 5 % par année « manquante » (décote plafonnée à 25 %).

Or, actuellement, les femmes partent à la retraite en ayant cotisé 32 annuités en moyenne, donc la plupart verront (en cas de départ avant 65 ans) leur retraite amputée de 25 % par rapport au régime actuel...

Et ceci, dans un contexte où, depuis deux décennies, l'égalité salariale a peu progressé, le travail à temps partiel des femmes a explosé et les interruptions de carrière des jeunes mères ont été favorisées par l'Allocation Parentale d'Education au détriment d'un rééquilibrage des charges domestiques et parentales entre hommes et femmes...

Espérons que le minimum vieillesse ne passera pas par les pertes et profit du « nouvel » État-providence car il sera le seul recours de survie pour de nombreuses femmes âgées des générations à venir.

Bonnes vacances à toutes et à tous

# Notes du chapitre 1

<sup>1</sup> En 1984, les personnels CNRS ont eu accès au statut de fonctionnaire et les recrutements sont devenus des concours de la Fonction publique. Nous avons tenté d'approcher un éventuel effet de ce changement de règles sur cette répartition en comparant les mêmes regroupements aux dates les plus proches de 1984 pour lesquelles nous avions des renseignements : 1978 et 1989. L'évolution constatée sur longue durée semble avoir commencée avant 1984 : la féminisation du groupe supérieur avait déjà baissé en 1978 (22,4 %) par rapport à 1973 et le sens de cette évolution s'est maintenu de 1989 (20,8 %) jusqu'aujourd'hui ; parallèlement la féminisation du groupe inférieur avait déjà progressé en 1978 (31,6 %), le mouvement se poursuivant de 1989 (34,1 %) jusqu'en 2000.

<sup>2</sup> Sauf pour les agents techniques de la recherche (AGT) et les corps d'administration de la recherche pour lesquels il n'y a plus de recrutement et donc plus de concours.

<sup>3</sup> Voir note précédente.

<sup>4</sup> On trouvera en annexe IV une description des grades et corps de chercheurs.

<sup>5</sup> Il existe aussi des CAP pour les chercheurs, mais elles ne gèrent alors que les problèmes disciplinaires ou d'insuffisance professionnelle graves.

<sup>6</sup> Rappelons ce que nous avons vu ci-dessus : la promotion de chargé de recherche 1<sup>re</sup> classe à directeur de recherche 2<sup>e</sup> classe se fait par le biais d'un concours qui est administrativement considéré comme un concours de « recrutement » dans le corps des DR.

<sup>7</sup> *La place des femmes au CNRS : ce qui a changé depuis 15 ans*, CNRS, DEP, UIPS. Rapport élaboré par Michèle Crance, décembre 2002.

<sup>8</sup> Temps partiels comptés en équivalents temps plein.

<sup>9</sup> Dans les dernières années, la part des femmes dans les bas salaires a augmenté (elles représentent aujourd'hui près de 80 % de salariés de cette catégorie), principalement à cause du développement du travail à temps partiel.

<sup>10</sup> Un rapport de l'inspection générale de l'administration de 1998 sur la réforme de l'État et, en particulier, l'aménagement du temps de travail dans la Fonction publique propose d'envisager le recrutement de fonctionnaires titulaires à temps incomplet (*Le Monde*, 30/1/98). Rappelons que cette possibilité existe déjà dans la Fonction publique territoriale (qui a été un gros pourvoyeur de travail à temps partiel — féminin — dans les dernières années).

<sup>11</sup> Il faut noter qu'un accord de la Fonction publique prévoit une contrepartie avantageuse pour les agents travaillant à 80 % puisqu'ils sont payés plus que proportionnellement à la diminution de leur temps de travail.

<sup>12</sup> Cette analyse s'est appuyée sur l'état des lieux que présentaient les derniers annuaires par départements publiés par le CNRS, ceux de 1998, probablement représentatifs de la situation ces dernières années.



# Chapitre 2

---

Les discriminations  
à l'œuvre au CNRS  
dans les recrutements

*Nous avons au chapitre précédent dressé un état des lieux des positions respectives des hommes et des femmes dans l'institution CNRS.*

*Ce chapitre et le suivant seront, eux, consacrés à tenter d'analyser par quels mécanismes, par quels processus, on parvient à une telle situation d'inégalité entre les sexes.*

Nous ne pensons pas qu'il y ait eu ni qu'il y ait une politique concertée et délibérée de systématique mise à l'écart des femmes. Mais bien plutôt, dans la plupart des cas, et outre les situations qui tiennent à la politique générale de l'emploi et non du CNRS (la fréquence de l'emploi à temps partiel chez les femmes, par exemple) ou à des enjeux forts de pouvoir, une accumulation de petits glissements plus ou moins conscients, ou de choix apparemment liés à une situation individuelle mais qui se répètent dans des cadres différents et toujours au détriment des femmes. Bien difficile en France, peut-être plus qu'ailleurs, de parvenir à appliquer les directives européennes ! La création au CNRS, depuis 2001, d'une Mission pour la place des femmes qui, tout en ayant longtemps ignoré nos travaux, tente de sensibiliser les jeunes chercheurs et ITA à la question du sexisme dans la recherche aboutira peut-être à provoquer un changement dans les mentalités et dans les pratiques.

Les personnels du CNRS sont régis par le statut général de la Fonction publique de l'État. Ils sont regroupés dans les différents corps de chercheurs, d'ingénieurs, de personnels techniques et d'administration de la recherche. Ils sont recrutés par voie de concours. Pour les chercheurs ce sont les sections

du comité national qui, à l'exclusion des élus ITA, se constituent en jurys d'admissibilité. Les ingénieurs et personnels techniques sont quant à eux recrutés par un jury constitué spécifiquement pour chaque concours. Ce jury est désigné par le directeur général du CNRS et composé, outre le président du jury représentant le directeur général, d'au moins trois membres figurant sur la liste des experts scientifiques et techniques du CNRS, d'un représentant des instances d'évaluation (élu du collège ITA du comité national), du ou des directeurs de laboratoire ou de service dans le cas où une affectation est précisée.

## 1. Le recrutement des chercheurs

---

Cela fait des décennies que l'inégalité numérique entre les sexes parmi les chercheurs du CNRS se perpétue, puisque depuis 1945 la part des femmes parmi eux plafonne autour de 30 %. C'est pourquoi nous avons jugé nécessaire d'examiner de près leurs conditions de recrutement : nous avons analysé la sélection par les concours dans les sept départements scientifiques existant alors et les quarante sections du comité national (voir en annexe 1 leurs intitulés) ; et cela pour la période 1996-1999, c'est-à-dire pendant quatre

années, soit la durée normale d'une mandature du comité national. Nous avons par ailleurs, pour cerner de plus près le processus de sélection, d'une part demandé à nos élus au CN leur témoignage sur le déroulement des concours lors d'une session, d'autre part analysé de près le rôle éventuel du sexe des candidats à chaque étape de ce déroulement pour le concours de chargés de recherche de 2<sup>e</sup> classe 2000.

### 1.1. Les procédures des concours chercheurs

---

Lors des concours chercheurs, les sections du comité national se constituent en jurys d'admissibilité en excluant toutefois les membres ingénieurs, techniciens ou administratifs (ITA) et les élus des collèges représentant un corps inférieur à celui traité. Après un rapport oral d'un de leurs membres sur chaque dossier, ces jurys retiennent un certain nombre de candidatures comme « admissibles », en général en plus grand nombre que celui des postes ouverts à chaque concours, en les classant par ordre de préférence.

Puis un jury d'admission, constitué au niveau de chaque département scientifique, arrête la liste définitive des lauréats et lauréates, soit en reprenant les premiers et premières classés par le jury d'admissibilité, soit en faisant un autre choix dans la liste des admissibles, ce qui est assez exceptionnel.

Pour le concours de chargés de recherche de 2<sup>e</sup> classe (CR2) qui représente le niveau normal de recrutement comme chercheur au CNRS, le critère principal,

outre la possession d'un titre de docteur, est le critère d'âge : 31 ans maximum dans l'année du concours. Cette limite est repoussée pour les personnes élevant seules un enfant, et pour les femmes ayant élevé trois enfants. Pour le concours de chargés de recherche de 1<sup>re</sup> classe (CR1), pour lequel il y a traditionnellement peu de postes proposés, il n'y a pas de limite d'âge mais les possibilités de se présenter sont limitées à trois candidatures. Le concours d'entrée dans le corps des directeurs de recherche (directeur de recherche de 2<sup>e</sup> classe ou DR2) ne comporte quant à lui ni limite d'âge (du moins en droit !) ni limite de nombre, seulement un critère d'ancienneté minimum dans le corps des chargés de recherche.

Les concours CR2 et CR1 correspondent à des embauches, c'est-à-dire à des entrées au CNRS. Le concours DR2 interne est une entrée dans un nouveau corps pour les chargés de recherche CNRS qui s'y présentent, mais il correspond en fait à une promotion: il est même la seule voie de promotion pour passer du corps des chargés de recherche à celui des directeurs de recherche. C'est pourquoi les données concernant ce concours seront présentées dans le chapitre consacrée aux promotions.

Il existe aussi, de fait, un concours DR2 externe qui s'adresse à des chercheurs extérieurs au CNRS et qui est donc un troisième concours de recrutement. De fait, mais pas de droit, car ce concours est, dans les textes, le même que pour les chargés de recherche CNRS déjà en place et postulant à être promus dans le corps des directeurs, qui, au moment du jury d'admissibilité, se voient inter-classés avec les candidats externes. Nous avons choisi de ne pas



examiner les résultats concernant les candidatures et les lauréats externes car les postes concernés sont chaque année en très petit nombre et ont, de même que les candidats, des caractéristiques très spécifiques.

Pour les concours, l'administration du CNRS, considérant les deux extrêmes du processus, parle de « candidats » et de « lauréats », ce que nous ferons nous-mêmes dans ce qui suit. Mais lorsqu'on s'intéresse, comme nous l'avons fait aussi, au processus de sélection, on parlera alors de candidats, d'admissibles, de classés en rang utile (ou non), et d'admis (voir dans ce chapitre le § 1.3).

## 1.2. Examen des concours de recrutement pour les années 1996-1999

---

Comme on l'a vu plus haut, notre analyse concerne les concours chercheurs en 1996, 1997, 1998 et 1999. Cette période de 4 ans a correspondu à une mandature du comité national et les jurys sont donc restés les mêmes.

### 1.2.1. La méthodologie utilisée<sup>1</sup>

Les données que nous avons utilisées pour nos analyses proviennent des bilans des campagnes chercheurs que le CNRS remet chaque année aux membres de son conseil scientifique et qui fournissent, par types de concours et par sexe, les effectifs de candidats et de lauréats. Nous avons examiné ces effectifs :

- 1) par année et sur la totalité des quatre ans;
- 2) par section, par département scientifique, et pour l'ensemble du CNRS.

Ces données ont fait l'objet de deux traitements. En premier lieu, et afin de ne pas biaiser nos analyses par les effets de l'autocensure et/ou de la composition sexuée des disciplines agissant sur le nombre de candidatures, nous avons comparé les résultats des femmes et des hommes, en confrontant d'une part le rapport *nombre de lauréates/nombre de candidates* au rapport *nombre de lauréats/nombre de candidats* (l'infériorité du premier marquant une sélection préjudiciable aux femmes) ; et en confrontant d'autre part le pourcentage de femmes candidates par rapport au total des candidats au pourcentage de femmes lauréates par rapport au total des lauréats, l'infériorité de ce second pourcentage par rapport au premier signalant un résultat défavorable aux femmes. Les différences de résultats entre hommes et femmes ont été testées statistiquement de façon à savoir si la différence observée a une signification fiable quant à son orientation (femmes < hommes ou femmes > hommes). Dans la présente analyse, nous avons considéré que 10 chances sur cent de se tromper — c'est-à-dire 90 de ne pas se tromper — n'étaient pas un risque terrible et nous parlerons alors de « différence statistiquement significative » ; entre 10 et 20 chances sur cent de se tromper, nous parlerons de « tendance » à la différence.

Par ailleurs, nous avons calculé deux indices, l'un relatif au degré de sexualisation masculine de chaque section ou

département, établi à partir des proportions hommes femmes parmi les chercheurs de tous grades, c'est-à-dire exprimant dans quelle mesure, dans cette section ou ce département, les hommes sont plus nombreux que les femmes ; l'autre, relatif au degré de discrimination pratiquée par les jurys lors de chaque concours, établi à partir du taux de lauréat-e-s par rapport aux candidat-e-s chez les hommes et chez les femmes. Ces indices permettent de caractériser rapidement et globalement la situation relative des femmes et des hommes chercheurs, dans les départements et les sections comme dans l'ensemble du CNRS. Ils permettent aussi de donner une représentation graphique de cette situation, simultanément du point de vue de la sexuation et de celui de la discrimination, et cela pour chaque concours.

Ces indices ont été construits de façon à ce qu'à une situation égalitaire (autant de femmes que d'hommes) corresponde un indice 1. Ainsi, la valeur de l'*indice de sexuation masculine* se calcule comme suit: *nombre d'hommes/nombre de femmes*, pour l'ensemble des chercheurs de la section ou du département. L'indice est donc le même quel que soit le concours envisagé. Un indice supérieur à 1 signale que les hommes sont plus nombreux que les femmes ; pour la période considérée, les indices de sexuation variaient, selon les sections, de 0,89 à 10,33 (ce qui veut dire, pour l'indice 10,33, plus de dix fois plus d'hommes que de femmes — il s'agissait de la section Physique théorique). La valeur de l'*indice de discrimination à l'encontre des femmes* se calcule, pour chaque concours et par section ou par département, selon la formule:

$$\frac{\text{nombre de lauréats/nombre de candidats}}{\text{nombre de lauréates/nombre de candidates}}$$

Un indice supérieur à 1 signale un comportement des jurys plus favorable aux hommes qu'aux femmes ; ces indices avaient une importante variabilité selon les sections : de 0,17 — près de cinq fois plus favorable aux femmes (section Système solaire et univers lointain au concours CR1) — à 7,88 — près de huit fois plus favorable aux hommes (section Génomes-structures-fonctions au concours DR2) !

Les indices de sexuation et de discrimination sont largement indépendants l'un de l'autre : les corrélations entre eux sont nulles ou très faibles (et non-significatives).

### 1.2.2. Le concours CR2 (chargés de recherche 2<sup>e</sup> classe)

Au niveau global du CNRS, le concours CR2 attire une proportion de femmes correspondant à la place qu'elles occupent dans le grade (de l'ordre de 35 %). À noter une proportion de femmes parmi les candidats plus élevée en Sciences physiques et Mathématiques, ainsi qu'en Sciences de la vie et en Sciences de l'Homme et de la société, les femmes candidates étant même, dans ces deux derniers départements, un peu plus nombreuses que les hommes.

Sur l'ensemble des sept départements scientifiques, le taux de succès des femmes (nombre de femmes lauréates rapporté au nombre de candidates) est inférieur à celui des hommes, de façon statistiquement significative: 7,8 % contre 8,9 %. Dans les deux départements où les candidatures de femmes excèdent en nombre celles des hommes, on

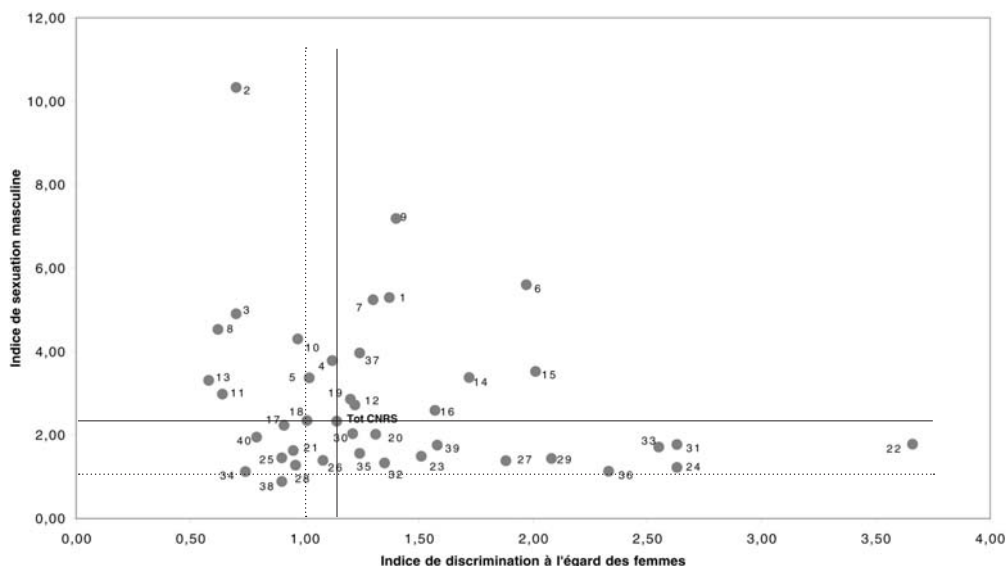
constate aussi un traitement des candidatures défavorable aux femmes. Au total, sur la période 1996-99, deux fois moins de postes ont été attribués à des femmes qu'à des hommes: 33,3 % des postes mis au concours sont allés à des femmes, soit une proportion à peu près équivalente à celle des femmes parmi les CR2 en place.

On voit à la figure 3 que les sections des départements de Sciences physiques et Mathématiques et de Physique nucléaire et corpusculaire (sections 1 à 6), de Sciences physiques pour l'ingénieur (7 à 10) et de Sciences de l'univers (11 à 14) sont toutes très masculines ; dont

six qui sont en outre nettement discriminatrices — rapport lauréats/candidats plus élevé chez les hommes que chez les femmes — (sections 1, 6, 7, 9, 12, 14) et huit qui le sont relativement peu. Ce sont donc les sections à la fois « très masculines et relativement peu discriminatrices » qui sont majoritaires dans ces départements de sciences « dures » (les femmes y sont-elles suffisamment peu nombreuses pour ne pas être ressenties comme un danger de concurrence ?). La moitié des six sections de Sciences chimiques (15 à 20) sont à la fois très discriminatrices et très masculines (15, 16, 19) ; les trois autres se répartissent dans les trois

Figure 3

### Sexuation masculine et discrimination à l'encontre des femmes au concours CR2 pour les 40 sections



La valeur 1 des indices (...) marque la position d'une situation qui serait égalitaire.  
 Traits continus : valeur des indices pour le total des sept départements (soit 40 sections).  
 Indices > 1 : hommes plus nombreux et/ou plus avantagés par les jurys que les femmes.

Pour l'intitulé des sections, voir annexe 1.

autres catégories : peu masculine et discriminatrice, peu masculine et peu discriminatrice, très masculine et peu discriminatrice. En Sciences de la vie (21 à 30), où les dix sections sont toutes relativement moins masculinisées que le reste du CNRS, six d'entre elles — soit la majorité — sont très discriminatrices (22, 23, 24, 27, 29, 30). En Sciences de l'Homme et de la société (31 à 40) enfin, une seule section sur les dix est très masculine (40) mais sept sont discriminatrices (31, 32, 33, 35, 36, 37, 39). La catégorie « très masculine et peu discriminatrice », majoritaire dans les sections des quatre premiers départements, n'apparaît jamais dans les sections de Sciences de la vie et de Sciences de l'Homme et de la société. Notons enfin qu'au concours CR2 neuf des quarante sections du CN ont un comportement à peu près égalitaire (indices de discrimination compris entre 0,9 et 1,10), ce qui ne s'observe pas aux autres concours où ce type de comportement n'apparaît jamais (concours CR1) ou très rarement (concours DR2).

Ainsi c'est bien en Sciences de la vie et en Sciences de l'Homme et de la société que sont observés des comportements particulièrement discriminatoires à l'égard des femmes, alors même que celles-ci y sont relativement nombreuses parmi les chercheurs. Un résultat qu'il faut sans doute relier au grand nombre de candidatures féminines dans certaines sections de ces deux départements, et justement dans des sections particulièrement défavorables aux femmes. Certains jurys paraissent donc contrôler et réguler, à leur insu ou non, la présence des femmes dans les sections où ils siègent.

Si l'on considère l'évolution d'une année à l'autre des résultats du concours CR2 au cours des quatre ans (1996 à 1999), en particulier en ce qui concerne le nombre de postes alloués à chacun des sexes, on constate que cette évolution se fait, pour les femmes plus que pour les hommes, par à-coups, surtout dans certains départements : les femmes sont désavantagées un ou deux ans de suite, puis il y a un certain réajustement — comme si la situation était devenue trop « politiquement incorrecte » — pour revenir ensuite aux habitudes de sur-sélection préjudiciables aux femmes.

### 1.2.3 Le concours CR1 (chargé de recherche 1<sup>re</sup> classe)

Ce concours s'adresse à des chercheurs qui postulent à entrer au CNRS directement au grade de chargé de recherche 1<sup>re</sup> classe. Une première remarque concerne le faible nombre de candidatures à ce concours : un peu moins de 3 500 en quatre ans sur tout le CNRS pour plus de 11 000 au concours CR2. Ce n'est pas une voie très fréquentée pour entrer au CNRS, du fait du très petit nombre de postes mis au concours. En outre, les candidatures féminines y sont à la fois un peu plus rares (33,9 %) qu'au concours CR2 (36,3 %) — et plus rares que ne le sont les femmes en place dans le grade de CR1 (37 %). Cela pourrait indiquer que les femmes qui veulent devenir chercheuses au CNRS ont tendance à éviter ce concours. On peut aussi penser que pour le concours CR1, ce ne sont pas les candidatures de femmes que défendent les patrons de laboratoires ou que

ceux-ci gardent moins souvent des jeunes femmes parmi leurs jeunes chercheurs post-doc. En tout état de cause, ces faibles effectifs rendent les résultats plus difficiles à interpréter que ceux des deux autres concours chercheurs du CNRS : CR2 et DR2.

L'examen des résultats par département sur la période 1996-1999 ne montre pas, dans le déroulement même du concours, de discrimination systématique à l'encontre des femmes : il semblerait même à première vue qu'une légère discrimination joue en leur faveur, mais elle n'est pas statistiquement significative, sauf dans le département des Sciences physiques pour l'ingénieur.

Cependant, la sélection sexuée semble bien se faire en amont. Si l'on examine les résultats du concours par section, on voit que dans les cinq premiers départements scientifiques il y a un nombre non négligeable de sections — sept sur vingt — où, sur une période de quatre ans, il n'y a eu aucune lauréate. En revanche, quatre de ces vingt sections manifestent des choix favorables aux femmes, de façon statistiquement significative pour trois d'entre elles, tendancielle pour la quatrième. En Sciences de la vie, une seule section se montre significativement favorable aux femmes, deux autres leur sont défavorables. Enfin, en Sciences de l'Homme et de la société, on n'observe de différence significative entre hommes et femmes que dans une section, et elle est en faveur des femmes.

À ce concours, il semble donc que les attitudes des jurys à l'égard des femmes soient contrastées selon les sections qui sont soit significativement favorables aux candidatures féminines,

soit défavorables. Il n'y a d'ailleurs aucune section dans la zone correspondant à une attitude à peu près égalitaire — indices entre 0,90 et 1,10 —, contrairement à ce qui a été observé pour le concours CR2.

### 1.3. À quel moment de la sélection intervient la discrimination ?

---

#### 1.3.1 Enquête auprès des élu-e-s au comité national

Redisons-le encore une fois : deux hommes entrent au CNRS pendant qu'il y entre une femme, trois ou quatre hommes sont promus directeurs quand c'est le cas d'une seule femme. Et dans les grades supérieurs, évidemment c'est pire... Comment naît et se développe ce déséquilibre ?

C'est pour le comprendre que la commission Inégalités hommes-femmes du Sgen-CFDT CNRS a interrogé à deux reprises — en 1998 et 1999 — nos élus et élus au comité national.

Les résultats de cette enquête « militante » auprès des élues et élus au comité national permettent d'éclairer, bien que de façon partielle, les processus de sélection et le moment où, dans le déroulement des concours, la discrimination opère. En mobilisant nos élus et en restituant ces résultats, nous souhaitons rendre compte de leur contribution et leur fournir des arguments pour attirer l'attention des sections du CN sur la question des inégalités de sexe. On soulignera en premier lieu qu'autant

d'hommes que de femmes parmi nos camarades élu-e-s ont pris le temps de répondre à notre enquête. Le Sgen-CFDT CNRS n'était donc pas en retard sur la question de l'égalité hommes-femmes. Ce n'était pas alors le cas des instances dirigeantes du CNRS qui sont à présent obligées, peu ou prou, de tenir compte des recommandations des différents rapports nationaux et européens sur ce thème des inégalités de sexe.

Lors de l'enquête de 1998, des réponses ont été fournies pour 10 sections, en 1999 pour 18 sections. L'analyse qui suit s'appuie sur les réponses à l'enquête de 1999 : 23 camarades dont 2 élues ITA (ne disposant donc pas des données concernant les concours chercheurs mais manifestant ainsi leur intérêt à la fois pour le sujet et pour cette démarche syndicale) ont répondu à l'enquête (plusieurs réponses pour une même section dans quelques cas). L'analyse qui suit concerne six départements sur sept et dix-sept sections.

Au total ces réponses portent sur 33 concours de chargé de recherche 2<sup>e</sup> classe ou CR2 (17 concours généraux ou banalisés et 16 concours fléchés<sup>2</sup>), 21 concours de chargé de recherche 1<sup>re</sup> classe ou CR1 (14 concours généraux et 7 concours fléchés) et 18 concours de directeur de recherche 2<sup>e</sup> classe ou DR2.

Pour chaque concours, les données suivantes étaient demandées :

- nombre de postes à pourvoir ;
- nombre total de candidatures, nombre de candidatures masculines et féminines ;
- nombre de candidats et de candidates classé-e-s (admissibles) ;
- nombre de candidats et de candidates classé-e-s en rang utile (en fonction

du nombre de postes à pourvoir) ; on parle volontiers aussi de classement au-dessus ou au-dessous de la « barre ». Par exemple, si le concours est ouvert pour six postes de CR2, il est évidemment très différent d'être admissible, classé sixième et d'être admissible classé septième, c'est-à-dire « sous la barre » des six postes qui seront définitivement attribués par le jury d'admission à six des admissibles.

L'objectif n'est pas ici de comparer les admis et admises aux candidatures masculines et féminines, comme cela a été fait au paragraphe précédent, mais d'examiner comment se comportent les jurys d'admissibilité vis-à-vis des candidatures féminines. Il n'est pas non plus possible de conclure sur le comportement de chacune des sections représentées dans la mesure où on ne dispose pour la plupart que d'une année de résultats : on ne saurait donc en déduire un sexisme « structurel » et permanent.

Il s'agit donc seulement ici, en totalisant les données recueillies pour les 18 sections, de rapporter le classement final des jurys d'admissibilité aux candidatures selon le sexe et de voir en particulier ce qui se passe entre le moment où le jury retient une candidature (prise en considération) et celui où il classe cette candidature en position d'être ou non retenue par le jury d'admission, c'est-à-dire où il lui ouvre ou lui ferme la voie du succès au concours. À noter que cette analyse pourrait maintenant être faite systématiquement pour toutes les sections puisque le CNRS affiche sur l'Internet les données permettant de le faire.

Sur l'ensemble des 33 concours chargé de recherche 2<sup>e</sup> classe pour lesquels

nous avons des informations, 36 % des candidatures sont présentées par des femmes (413 sur 1155 candidats), les femmes représentent 38 % des candidats déclarés admissibles (91 femmes sur l'ensemble des 239 candidats classés). Ainsi 22 % des femmes ont vu leur candidature retenue contre 20 % des candidats masculins. La sélection a donc l'air d'être plus favorable aux femmes. Cependant, de 36 % des candidatures, elles ne sont plus que 34 % parmi les candidats classés en rang utile, c'est-à-dire proposés comme « lauréats » au jury d'admission, à comparer aux 64 % de candidats masculins qui deviennent 66 % de promis à l'admission. Une inversion aux conséquences marginales, pourrait-on dire, mais qui vient aggraver les effets de la faible participation des femmes aux concours d'entrée au CNRS.

L'examen du cas particulier des concours CR2 fléchés<sup>2</sup> nous donne un éclairage encore plus vif des pratiques de disqualification s'exerçant contre les femmes. L'analyse porte sur 16 concours fléchés, dans 9 des sections concernées par l'enquête. Il peut bien sûr y avoir plusieurs concours fléchés pour une même section. Rappelons que chaque concours fléché porte sur un seul poste. On note que sur ces 16 concours, 13 postes reviendront à un homme, y compris dans les cas où les candidates sont plus nombreuses que les candidats ; 5 concours fléchés présentent cette particularité, dont trois pour la même section. Cela signifie que lorsque la porte est très étroite et qu'il n'y a qu'un seul poste en jeu, il existe une sursélection en faveur des hommes. Ceci nous semble très significatif des processus de discrimination de sexe : si les chances sont réduites,

alors les hommes sont privilégiés. Ainsi pour ces 16 concours fléchés CR2 en 1999, les hommes qui représentaient 54 % des candidatures (55 candidats sur 101 candidatures) ont bénéficié de 81 % des postes.

Pour les concours de chargé de recherche 1<sup>re</sup> classe, l'analyse porte sur 23 postes à pourvoir pour 14 concours « généraux », toutes les sections ne bénéficiant pas chaque année de postes de ce niveau. 29 % des candidatures sont des candidatures de femmes (81 candidates pour 279 candidatures). Les femmes représentent 22 % des admissibles et 22 % des candidats classés en rang utile. Ainsi les hommes comptant pour 71 % dans le total des candidatures occuperont au final 78 % des postes.

Pour laisser regroupés les résultats de cette enquête, nous présentons ici les résultats concernant le concours de directeur de recherche 2<sup>e</sup> classe — dont l'analyse systématique sera présentée avec les promotions au chapitre suivant.

Pour le concours DR2, l'enquête de 1999 porte sur 72 postes pour 18 sections. Les femmes y représentent 25 % du total des candidatures. Notre enquête qui porte sur 40 % des postes ouverts cette année-là (et un peu moins de la moitié des sections) n'est que très imparfaitement représentative du concours DR2 car les chiffres fournis par l'administration pour l'ensemble des candidatures montrent que la proportion de femmes y était plus élevée : 28 % en 1998 et 30 % en 1999. Néanmoins elle permet d'indiquer des tendances dans le comportement des jurys à l'égard des candidatures féminines au passage de chargé de recherche à directeur de recherche. En effet, si les



femmes représentent 26 % des candidats classés par ces 18 jurys, elles ne sont plus que 18 % des classé-e-s « au-dessus de la barre » c'est-à-dire en position d'être retenu-e-s par le jury d'admission. On trouve même des sections où les femmes représentent un tiers des candidatures et où aucune n'est classée en rang utile, ni même retenue comme admissible.

On voit donc qu'à la disproportion considérable qui marque la part des femmes dans le total des candidatures se surajoute une sélection privilégiant les hommes, moins au moment de retenir le ou la candidat-e comme admissible, qu'au moment où s'opère le choix stratégique orientant la décision définitive du jury d'admission, à savoir le classement en tête de liste. Il est donc important de veiller à ne pas aggraver l'autocensure féminine — perceptible au niveau des candidatures — par un comportement surdiscriminant des sections. Il est vrai cependant que l'enjeu est de taille quand on est face à une pénurie chronique de postes, car il faut bien garder à l'esprit que tout déficit pour les femmes équivaut à un bénéfice net pour les hommes: c'est à eux que reviendront les places qu'elles n'auront pas.

### 1.3.2. Concours CR2 en 2000 : une analyse de leur déroulement

Les données de cette enquête ont été confirmées par l'analyse du déroulement de l'ensemble des concours CR2 2000, permise par les données disponibles sur l'Internet (site CNRS), notamment

par l'examen, selon le sexe, de la proportion de candidats admissibles qui sont « classés en rang utile », c'est-à-dire, rappelons-le, susceptibles d'être recrutés compte tenu du nombre de postes disponibles, nombre connu du jury. Sur le total des sept départements, cette proportion est de 41,8 % pour les femmes et de 48,1 % pour les hommes. Il y a donc une différence nette en faveur des hommes : ils sont plus souvent classés en rang utile que les femmes. En revanche, il n'y a pas de différence entre les sexes dans la proportion de candidats qui sont déclarés admissibles par le jury d'admissibilité : respectivement 18,8 % des candidates et 19,2 % des candidats.

Dans la majorité des départements, ces pourcentages classés en rang utile/admissibles sont en défaveur des femmes et le plus souvent de façon très nette : 45,8 % *vs* 64,9 % pour les hommes en Sciences chimiques, 45,5 % *vs* 56 % en Physique nucléaire et corpusculaire, 50 % *vs* 60 % en Sciences physiques et mathématiques, 50 % *vs* 54,2 % en Sciences physiques pour l'ingénieur. En Sciences de la vie, il n'y a pas de différence entre hommes et femmes sur ces pourcentages : 35,1 % et 34,9 % ; en Sciences de l'Homme et de la société, elle est faiblement en faveur des femmes : 44,4 % et 41,7 %. Il n'y a, en 2000, qu'en Sciences de l'univers que les femmes admissibles ont été vraiment favorisées par le classement en rang utile : 60 % et 52 %.

Suivre attentivement sur Internet toutes les phases du déroulement des concours, tels que les présente elle-même l'administration du CNRS, permet donc de repérer de façon sûre l'étape du processus qui, le plus souvent,



consacre la discrimination à l'encontre des femmes : le classement des admissibles. Tel était bien le constat de nos élu-e-s au comité national.

Ce type d'analyse, très éclairant, est malheureusement très coûteux en temps, si bien qu'il ne nous a pas été possible de l'étendre ni à d'autres concours ni à d'autres années.

## 2. Le recrutement des ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA)

---

À la différence de ce qu'il fait annuellement pour les campagnes de concours chercheurs, le CNRS n'établit pas de bilan systématique des concours ITA, du moins en termes de traitement des candidatures d'hommes et de femmes. Les données sur lesquelles s'appuient les commentaires suivants ont été obtenues grâce à la bonne volonté (et à un travail supplémentaire donc) de membres de l'administration sensibles à ces questions. Nous leur en avons une profonde gratitude. Si ces données n'ont rien de confidentiel, le fait que le CNRS ne les constitue pas, ne

serait-ce que pour son propre usage, reflète son manque d'intérêt pour les questions d'égalité des chances entre les sexes, mais plus encore pour le suivi de sa gestion de l'emploi ITA. Si la recherche d'une bonne connaissance de sa population de chercheurs l'incite à multiplier les indicateurs concernant l'origine institutionnelle, la nationalité ou le sexe des nouveaux chercheurs qu'il embauche, et à établir ces données par départements scientifiques ou par sections du comité national, l'intérêt d'une analyse des recrutements ou des promotions des personnels ITA ne lui apparaît, semble-t-il, pas.

C'est pourquoi, alors que pour les concours chercheurs, nous avons pu mener une analyse qui bénéficiait d'un recul de quatre années, nous ne pouvons présenter aujourd'hui qu'un bref commentaire sur les deux séries de concours ITA pour lesquelles des données nous ont été accordées (concours externes et internes 1999).

Dans ce chapitre, nous analyserons les données concernant les concours externes qui recrutent les ITA. Dans le chapitre suivant nous analyserons les concours internes 1999 qui ne concernent que les promotions, à la différence de ce qui se passe pour le concours chercheurs DR2 considéré comme un concours externe même s'il est en fait majoritairement utilisé pour la promotion.

Pour chaque série, nous avons obtenu les données globalisées concernant :

- le nombre de candidatures masculines et féminines ;
- le nombre de lauréats et de lauréates retenu-e-s (sur listes principales et listes complémentaires) ;

- les lauréats et lauréates retenu-e-s sur listes principales (c-a-d classé-e-s en position d'obtenir le poste) ;
- le pourcentage de femmes parmi les membres des jurys (titulaires et suppléant-e-s) ;
- le pourcentage de femmes parmi les membres titulaires des jurys.

Ces données nous ont permis d'établir une comparaison du traitement des candidatures masculines et féminines (tableau 7) : au-delà du résultat brut en terme de classement parmi l'ensemble des candidats retenus, nous avons voulu voir s'il s'opérait un « classement utile » parmi les lauréats et lauréates de façon à ce que les postes reviennent préférentiellement à tel ou tel sexe.

Malgré un nombre légèrement plus important de candidatures féminines (138 candidatures de plus, soit 3 % sup-

plémentaire), on observe un pourcentage supérieur de lauréats parmi les candidatures déposées par des hommes (soit un score supérieur de 1,9 %) : 8,7 % de candidatures masculines ont été retenues lors des concours externes de 1999, contre 6,8 % des candidatures féminines.

L'écart se creuse encore si l'on observe le classement des candidatures entre les listes principales (celles et ceux des candidat-e-s à qui l'on destine les postes mis au concours) et les listes complémentaires (les candidat-e-s qui ne seront intégrés-e au CNRS que si les premiers ou premières classés choisissent de ne pas prendre leur poste). Les hommes sont proportionnellement plus souvent classés que les femmes en position d'obtenir le poste. C'est ce que démontrent clairement les lignes « % hommes » et

Tableau 7

**Hommes et femmes dans les concours ITA externes 1999**  
**Candidat-e-s et lauréat-e-s**

Concours externes 1999	Candidat-e-s 1	Retenu-e-s 2	Retenu-e-s en rang utile 3	% 2/1	% 3/1	% 3/2
Hommes	4 623	400	239	8,7	5,2	59,8
Femmes	4 761	322	163	6,8	3,4	50,6
Total	9 384	722	402			
% hommes	49,3	55,4	59,5			
% femmes	50,7	44,6	40,5			

Remarque : les effectifs ci-dessus ne correspondent pas aux chiffres du bilan social de l'année considérée, l'administration du CNRS établissant celui-ci par années civiles et non par années au titre desquelles sont ouverts les concours.

« % femmes » du tableau 7 qui illustrent le processus favorisant les candidatures masculines (ou défavorisant les candidatures féminines). Au final, les hommes obtiennent 60 % des postes, alors qu'ils ne représentent que 49 % des candidatures.

On le voit, les résultats ne sont que très ponctuels : ils n'indiquent rien de la répétition dans le temps des processus de discrimination. On conclura donc à une nécessité absolue pour l'organisme, s'il veut mettre en place une réelle politique d'égalité des chances au CNRS, de se doter de données systématiques par année, pour une comparaison dans le temps ; par corps, pour une analyse des différences de comportements des jurys et d'une éventuelle discrimination à l'encontre des femmes selon les corps d'ITA, une hypothèse plausible si l'on pense aux inégalités de sexe de plus en plus accentuées dans les promotions au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie des corps.

## Notes du chapitre 2

<sup>1</sup> Nous remercions vivement Claude Flament, professeur émérite à l'Université de Provence, pour ses conseils méthodologiques.

<sup>2</sup> Concours correspondant à un profil scientifique spécifique ou destiné à pourvoir un poste dans un laboratoire choisi à l'avance par l'administration.

**Le Bureau National  
du Sgen-CFDT CNRS**

**PREVENIR LES INEGALITES  
ENTRE HOMMES ET FEMMES  
LORS DES CONCOURS  
CHERCHEURS AU CNRS**

**(Texte distribué le 22 février  
2001 aux élu(e)s Sgen-CFDT  
du comité national)**

Les résultats d'une enquête syndicale menée en 98 et 99 auprès de nos élues et élus au comité national et l'analyse que nous menons actuellement sur les concours chercheurs de 1996 à 1999 nous alertent sur l'existence de discriminations de sexe dans le traitement des candidatures par les jurys de concours.

Cette inégalité de traitement vient aggraver la tendance des femmes à s'auto-censurer, en particulier en ne présentant pas de candidature au passage CR1-DR2. Si cela ne se produit pas partout avec la même force ni la même constance d'année en année, cela aboutit au total à ce que la présence des femmes parmi les corps de chercheurs du CNRS n'évolue pas depuis des décennies et reste limitée à environ 30 % pour l'ensemble des corps (34 % de femmes parmi les CR2, 37 % chez les CR1, 24 % chez les DR2, 14 % chez les DR1 et 7 % chez les DRCE). La commission Inégalités hommes-femmes du secteur national Sgen-CFDT du CNRS s'est depuis deux ans donnée les moyens méthodologiques d'évaluer précisément ces processus de discrimination.

Dans un premier temps, grâce aux informations recueillies en 1998 et 1999 auprès de nos élues et élus au comité national, nous avons montré que la sélection à l'encontre des femmes peut apparaître tout au long des opérations effectuées par les jurys : de la prise en considération des candidatures jusqu'au choix stratégique du classement en « rang utile » qui, au regard du nombre de postes à pourvoir dans chaque section, oriente la décision définitive du jury d'admission (cf. *Action Recherche* n° 11, mars 2000). Nous avons ainsi mis l'accent sur le fait qu'il ne suffit pas que des femmes figurent parmi les admissibles pour assurer l'égalité. Encore faut-il qu'il en reste parmi les candidats classés en tête de liste pour qu'au bout du processus, il y ait effectivement recrutement (ou promotion dans le cas des concours DR2).

Il est maintenant possible, chaque année, d'étudier le comportement des jurys d'admissibilité grâce à la parution sur l'Internet des différents éléments à considérer : candidatures masculines et féminines, sélection des admissibles puis classement. On pourra désormais faire le point du traitement différentiel des candidatures depuis leur proposition comme admissibles jusqu'à l'admission définitive. Comme nous avons commencé de le faire pour les concours 2000, nous le ferons à nouveau cette année et nous vous rendrons compte de ces analyses, en espérant que l'esprit d'égalité guidera davantage en 2001 le travail des jurys.

L'analyse du cas particulier des concours fléchés en CR2 a en outre montré que

lorsqu'il n'y a qu'un seul poste en jeu et qu'ainsi les chances des candidates et candidats sont particulièrement réduites, alors la sélection se fait quasi systématiquement en faveur des hommes, même lorsque le nombre de candidatures de femmes est proche de celui des hommes.

Avec l'analyse systématique, sur la période 96-99, des bilans annuels de campagne chercheurs établis par l'administration du CNRS, la commission est maintenant en mesure de montrer à quel niveau et dans quels secteurs scientifiques les discriminations apparaissent de façon régulière (article à paraître dans un prochain numéro d'*Action Recherche*).

Le concours CR2 favorise les hommes dans la majorité des sections, alors que le concours CR1 apparaît globalement comme peu discriminatoire, avec bien entendu des différences entre les sections. Le concours DR2, quant à lui, est le concours le plus discriminatoire. Comme on le sait, il constitue la seule voie de promotion des chargés et chargées de recherche du CNRS. Or il est plus sujet aux inégalités de traitement que les autres concours.

Sur la période 96-99, le département des Sciences de la vie se distingue par la plus forte discrimination à l'encontre des femmes alors même que les femmes y sont relativement nombreuses (40 %). Mais celui des Sciences physiques pour l'ingénieur, lui fortement masculin, n'est pas en reste. Dans ces deux départements la comparaison de la proportion de lauréates par rapport aux candidates avec la proportion équivalente chez les hommes montre des différences de

traitement des candidatures statistiquement significatives. Globalement, pour l'ensemble de la période, les autres départements manifestent aussi une tendance à la discrimination à l'encontre des candidatures féminines au passage DR2. L'analyse section par section permet de moduler ces résultats : tandis que les résultats globaux en SDV et SPI sont confortés, certaines sections des Sciences physiques et Mathématiques et des Sciences de l'Homme et de la société manifestent, sur l'ensemble de la période, une tendance inverse, c'est-à-dire globalement favorable aux femmes pour l'ensemble de la période.

Nous voulons attirer l'attention de nos élues et élus sur cet aspect des inégalités des chances lors des concours. Il nous faut en outre mettre l'accent sur le critère d'âge qui, pour les femmes, vient renforcer la discrimination de sexe. Dans certains secteurs, les femmes, après avoir subi divers freins à leurs carrières notamment dans la répartition des responsabilités dans les laboratoires ou des opportunités scientifiques et de financement des recherches, ou parfois du fait de leurs charges familiales, arrivent tard au passage CR1-DR2. L'énorme majorité de celles qui auront la chance de passer arriveront de toutes façons « trop tard » à la promotion DR1 par rapport à l'âge de départ à la retraite. Ceci fait qu'en général une carrière féminine de chercheuse est d'emblée conçue comme s'arrêtant au mieux au rang de DR2. Un état de fait qui renforce la masculinisation des lieux de pouvoir dans la recherche et perpétue les conditions des inégalités de sexe au CNRS.



# Chapitre 3

---

Les discriminations  
à l'œuvre au CNRS  
dans les promotions et  
le déroulement  
des carrières



*Les carrières des agents CNRS passent — outre par la voie de concours internes ou éventuellement externes — par des promotions de « corps » et des promotions de « grade » ou de « classe », chaque corps étant constitué de plusieurs grades ou classes (voir annexes III et IV).*

*Comme pour les recrutements, les conditions et les modalités de promotion sont différentes pour les ITA et pour les chercheurs.*

## 1. Les promotions des chercheur-e-s : une analyse sur plusieurs années

---

Nous avons vu au chapitre précédent que la quasi-totalité des recrutements comme chercheur au CNRS se fait au niveau chargé de recherche 2<sup>e</sup> classe. Ceux qui sont recrutés à ce niveau doivent ensuite être promus chargés de recherche 1<sup>re</sup> classe. Puis ils doivent entrer dans le corps des directeurs de recherche, au niveau DR2 (2<sup>e</sup> classe); la promotion, comme nous l'avons dit, se fait à ce niveau par concours, en présentant un dossier à un jury. Ensuite, il existe trois autres niveaux dans le corps des directeurs, auxquels on accède

— quand on y accède... — par promotion : DR1 (1<sup>re</sup> classe), DRCE1 (classe exceptionnelle 1) et DRCE2 (classe exceptionnelle 2). Signalons que, pour être promu, il faut faire acte de candidature.

Les promotions se distinguent des admissions aux concours en ce qu'elles sont décidées par la section du comité national dont dépend le chercheur ou la chercheuse et non par des jurys comme dans le cas des concours.

Les statistiques des promotions, comme celles des résultats de concours, sont présentées dans les bilans de campagne chercheurs publiés chaque année par le CNRS. Nous souhaitions analyser les promotions sur la même période que les concours, soit sur quatre ans, de 1996 à 1999, pour pouvoir comparer l'ampleur des discriminations selon les modalités d'évaluation. Malheureusement, les résultats des promotions ne sont pas présentés par sexe dans les données publiées en 1996. C'est donc sur trois années et non sur quatre qu'a été menée notre analyse. En outre, on ne dispose d'aucune donnée par section et les données par département n'apparaissent que dans le bilan de 1997. En conséquence, c'est sur l'ensemble des 40 sections du CN que porte notre analyse sur les trois années, la comparaison par département ne pouvant se faire que pour 1997. C'est pourquoi les comparaisons entre promotions et admissions aux concours ne pourront être qu'approximatives.

Notre analyse des promotions de chercheur-e-s repose sur la comparaison entre femmes et hommes des proportions respectives de promouvables, candidate-s et promu-e-s. Selon les hypothèses qui fondent cette comparaison :

- 1) une proportion de femmes promues parmi les femmes candidates plus faible que celle d'hommes promus parmi les hommes candidats serait un indicateur d'une discrimination négative à l'égard des femmes, si l'on admet que les dossiers des deux sexes sont en moyenne d'un niveau équivalent;
- 2) une proportion de femmes candidates parmi les femmes promouvables plus faible que celle d'hommes candidats parmi les hommes promouvables serait un indicateur de l'autocensure que les femmes exercent sur leurs candidatures.

Pour la seule année pour laquelle nous disposons des effectifs par département (1997), nous examinerons si les départements repérés comme les plus discriminatoires au détriment des femmes lors des concours le sont aussi lors des promotions.

Quant à l'analyse des résultats des concours DR2 (promotions CR1 -> DR2), elle sera présentée en dernier, après les « promotions » ainsi nommées par l'institution, les procédures de concours impliquant une autre méthode d'analyse.

## 1.1. Promotions chargé de recherche 2<sup>e</sup> classe -> CR 1<sup>re</sup> classe

Nous présentons au tableau 8 les résultats pour le total des trois années 1997, 1998 et 1999, car il n'y a que de très faibles variations d'une année à l'autre. Presque tous les CR2 promouvables CR1 se portent candidats, qu'ils soient hommes ou femmes (plus de 90 %). La très faible différence en défaveur des femmes, bien que se répétant chaque année, n'est pas statistiquement significative sur ces données ne portant que sur trois années. Il ne semble donc pas y avoir d'autocensure chez les femmes à ce niveau. Pourquoi d'ailleurs y en aurait-il ? En effet les femmes ne doivent pas s'attendre à être « barrées » en fonction de leur sexe puisque le taux de femmes candidates qui sont promues dépasse là aussi 90 %, comme chez les hommes (à nouveau le taux de femmes étant néanmoins très légèrement inférieur), alors qu'une discrimination significative s'observe aux concours d'entrée au CNRS, aux niveaux CR2 et CR1. En

Tableau 8

### Promotions chargé-e de recherche 2<sup>e</sup> classe -> CR 1<sup>re</sup> classe (effectifs 1997, 1998 et 1999 cumulés)

	Effectifs			%	
	Promouvables	Candidat-e-s	Promu-e-s	Cand./promouv.	Promus/cand.
Hommes	555	534	517	96,2	96,8
Femmes	310	290	275	93,5	94,8

revanche, dans les promotions de CR2 à CR1, il n'apparaît de façon flagrante ni autocensure ni discrimination ; l'hypothèse souvent émise d'un handicap lié à la maternité chez les jeunes chercheuses dès leur entrée au CNRS ne semble pas tenir. On ne peut cependant pas complètement exclure que la très faible différence en défaveur des femmes soit l'amorce de ce qui est clairement observé aux concours DR2 et pour les promotions ultérieures dans le corps des directeurs de recherche.

## 1. 2. Promotions directeur de recherche 2<sup>e</sup> classe -> DR 1<sup>re</sup> classe

On vient de voir que les femmes ne rencontrent pas de difficultés particulières à être promues de chargée de recherche 2<sup>e</sup> classe à chargée de recherche 1<sup>re</sup> classe. La situation est bien différente quand il s'agit des promotions dans le corps des directeurs de recherche,

et cela dès la promotion DR2-DR1 (tableau 9) : on observe une autocensure des femmes — elles sont relativement moins nombreuses que les hommes à se porter candidates — et une discrimination négative à leur égard qui freine leurs promotions. Mais il faut signaler que la promotion DR2-DR1 est d'une façon générale très sélective, et non quasi automatique comme la promotion CR2-CR1 ; si bien qu'on retrouve, pour les deux sexes, en grande partie les mêmes promouvables et les mêmes candidats d'une année à l'autre. C'est dire que les hommes hésitent eux aussi à se porter candidats et ne deviennent pas DR1 sans difficulté, même si c'est à un bien moindre degré que les femmes. Il en sera de même pour l'accès à la classe exceptionnelle 1.

Dans le corps des directeurs comme dans celui des chargés, il y a fort peu de variations d'une année à l'autre si bien que pour les trois niveaux de promotion nous ne présenterons à nouveau que les résultats pour le total des trois années, ce qui permet de disposer d'effectifs plus importants et donc de données plus fiables.

Tableau 9

### Promotions directeur de recherche 2<sup>e</sup> classe -> DR 1<sup>re</sup> classe (effectifs 1997, 1998 et 1999 cumulés)

	Effectifs			%	
	Promouvables	Candidat-e-s	Promu-e-s	Cand./promouv.	Promus/cand.
Hommes	6 380	2 352	174	36,9	7,4
Femmes	1 859	502	23	27,0	4,6

Pour comprendre la faible proportion de femmes parmi les promouvables — plus de trois fois moins de femmes que d'hommes, alors que pour la promotion CR2-CR1 elles étaient « seulement » moins de deux fois moins nombreuses qu'eux —, il faut être conscient du barrage qui s'est exercé au concours DR2 contre l'entrée des femmes dans le corps des directeurs de recherche (voir plus loin dans ce chapitre, § 1.6).

De plus, les femmes qui sont néanmoins parvenues à être DR2 et sont promouvables DR1 se portent moins souvent candidates que les hommes.

Enfin les candidates sont moins souvent promues que les candidats. Si bien qu'en fin de processus on compte presque huit fois moins de femmes que d'hommes promues DR1 ! Si on se rappelle qu'environ 30 % de l'ensemble des chercheurs sont des femmes, on voit bien à quel point le corps des directeurs est verrouillé pour elles et pas seulement à l'entrée dans ce corps.

### 1. 3. Promotions

DR 1<sup>re</sup> classe

-> DR classe exceptionnelle 1

---

Après ces constats relatifs aux promotions DR2 -> DR1, on ne s'étonnera pas que les femmes aient un accès extrêmement limité — c'est un euphémisme — aux classes exceptionnelles (DRCE1 et DRCE2). C'est ainsi qu'il y a près de dix fois plus d'hommes que de femmes DR1 candidats à la classe exceptionnelle 1 et près de douze fois plus qui sont promus à ce grade (tableau 10).

### 1. 4. Promotions

DR classe exceptionnelle 1

-> DRCE2

---

Cette dernière promotion dans le parcours d'un chercheur susceptible d'atteindre le plus haut niveau de la hiérarchie du CNRS se passe un peu différemment des précédentes : moins ou pas d'auto-censure chez les femmes malgré une sélectivité encore importante ; accession au grade de DRCE2 moins difficile pour les deux sexes que celle au grade de DRCE1. En outre, les rares femmes qui se retrouvent à ce niveau ne paraissent plus vraiment faire l'objet d'une discrimination négative (tableau 11).

Mais il y a 17 fois moins de femmes que d'hommes promouvables DRCE2 ! Difficultés à accéder aux grades précédents et départs à la retraite à un niveau inférieur de la carrière — du fait d'une progression freinée souvent dès le départ — en sont responsables. Aussi les quelques rares « élues » promouvables sont-elles toutes candidates à finir leur carrière au plus haut niveau. Et ces candidates ne sont au *finish* guère plus mal traitées que leurs collègues hommes (22,2 % vs 26,5 %). Il n'en reste pas moins qu'au cours des trois années 1997 à 1999 quinze fois moins de femmes que d'hommes ont été promues DRCE2.

### 1. 5. Pour conclure

sur les promotions  
dans le corps des DR

---

Les promotions CR2-CR1 paraissent presque automatiques, et cela pour les

Tableau 10

**Promotions directeur de recherche 1<sup>re</sup> classe ->DR classe exceptionnelle 1 (effectifs 1997, 1998 et 1999 cumulés)**

	Effectifs			%	
	Promouvables	Candidat-e-s	Promu-e-s	Cand./promouv.	Promus/cand.
Hommes	2 275	724	34	31,8	4,7
Femmes	385	77	3	20,0	3,9

Tableau 11

**Promotions directeur de recherche classe exceptionnelle 1 -> DRCE2 (effectifs 1997, 1998 et 1999 cumulés)**

	Effectifs			%	
	Promouv. s	Candidat-e-s	Promu-e-s	Cand./promouv.	Promus/cand.
Hommes	149	113	30	75,8	26,5
Femmes	9	9	2	100,0	22,2

deux sexes (comme il y a assez de postes, la concurrence ne joue pratiquement pas), nos remarques finales sur les promotions, à l'exclusion du concours DR2, ne porteront que sur le corps des directeurs de recherche, c'est-à-dire sur le total des résultats dans ce corps, soit : (-> DR1) + (-> DRCE1) + (-> DRCE2). Au total, 36,3 % des DR promouvables sont candidats à la promotion quand ils sont des hommes, pour 26,1 % seulement lorsqu'il s'agit de femmes. Il est donc permis de penser que ces dernières croient moins à la possibilité d'être promues que leurs collègues masculins

et/ou souhaitent moins ardemment atteindre le sommet de la carrière. De fait, leurs chances d'être promues sont plus faibles: 4,8 % obtiennent la promotion demandée alors qu'elle est obtenue par 7,3 % des hommes.

L'examen des résultats par département pour l'année 1997 (seule année pour laquelle nous disposons de ces résultats) montre que les deux départements qui se montrent les plus discriminatoires au concours DR2 (voir le § suivant, relatif à ce concours), Sciences physiques pour l'ingénieur (SPI) et Sciences de la vie (SDV), sont également plus

discriminateurs que l'ensemble des départements pour les promotions dans le corps des directeurs de recherche. En 1997, en SPI, 5,5 % des candidats hommes sont promus, pour aucune promotion de femme malgré dix candidatures féminines ; en SDV, 8,9 % des candidats sont promus pour 3,8 % des candidates. Or, dans ce même corps et sur l'ensemble des départements, pour cette même année 1997, 6,4 % des candidats hommes sont promus versus 5,9 % des candidates ; et pour le total des trois années, on vient de le voir, 7,3 % des candidats hommes sont promus *vs* 4,8 % des candidates.

### 1. 6. Le concours interne directeurs de recherche 2<sup>e</sup> classe (DR2)

Notre analyse du concours DR2 ne porte que sur le concours dit « interne », c'est-à-dire le concours par lequel les chargés et chargées de recherche du CNRS sont promus DR2. Ce concours est la seule modalité de promotion CR1 -> DR2, c'est-à-dire le seul passage du corps des chargés de recherche à celui des directeurs de recherche. L'analyse s'appuiera ici sur la même méthodologie que celle utilisée pour les concours

Tableau 12

**Concours DR2 interne 1996-1999 : candidats et lauréats, candidates et lauréates par départements (effectifs et pourcentages)**

Dépt	Hommes			Femmes			% femmes candidates/ total candidats	% femmes lauréates/ total lauréats
	n candidats (C)	n lauréats (L)	% L/C	n candidates (C )	n lauréates (L)	% L/C		
SPM	791	87	11,7	185	19	10,3	19,0	17,9
PNC	233	23	9,9	52	4	7,7	18,2	14,8
SPI	531	68	12,8	127	8	6,3	19,3	10,5
SDU	463	60	13,0	170	16	9,4	26,9	21,1
SC	707	106	15,0	247	29	11,7	25,9	21,5
SDV	828	158	19,1	452	59	13,1	35,3	27,2
SHS	728	101	13,9	477	59	12,4	39,6	36,9
Total CNRS	4281	603	14,1	1710	194	11,3	28,5	24,3

Pour l'intitulé des départements, voir l'annexe 1.

CR2 et CR1 et présentée au chapitre précédent.

Nos résultats montrent que ce concours est un véritable goulet d'étranglement pour les carrières des femmes au CNRS. Le tableau 12 fait apparaître que, pour la totalité des départements scientifiques et l'ensemble de la période 1996-1999, le concours DR2 interne s'est globalement déroulé tout à fait en défaveur des femmes. La différence de traitement des candidatures masculines et féminines est fortement significative. En dépit d'un nombre beaucoup plus faible de candidatures féminines (28,5 % du total), celles-ci sont moins bien considérées que celles des hommes et aboutissent à un nombre proportionnellement moindre d'entrées dans le corps des directeurs de recherche.

Les proportions lauréates/candidates sont, dans tous les départements, inférieures aux proportions lauréats/candidats. L'indice de discrimination (voir chapitre 2, § 1. 2. 1) est donc toujours supérieur à 1. Le département des Sciences de la vie se distingue par une plus forte discrimination encore, mais le département des Sciences physiques pour l'ingénieur n'est pas en reste. Dans les deux cas, il y a incontestablement une nette différence de traitement des candidatures masculines et féminines (différences statistiquement significatives). Et, globalement pour l'ensemble de la période, les départements des Sciences de l'univers et des Sciences chimiques manifestent aussi une tendance à la discrimination négative des candidatures féminines au passage DR2. Au total, sur les quatre années et sur les sept départements, plus de trois fois plus de postes ont été attribués à des hommes qu'à des femmes.

Si l'on considère le comportement des jurys de chaque département par année, on observe que les années 1998 et surtout 1999 ont été beaucoup plus difficiles pour les femmes que les deux années précédentes. En 1999, la différence de traitement entre les candidatures d'hommes et de femmes est flagrante (globalement, quatre fois plus de postes pour des hommes que pour des femmes). En Sciences de la vie, seule l'année 1997 ne marque pas de discrimination significative à l'égard des femmes. En Sciences de l'Homme et de la société — qui est avec celui des Sciences physiques et mathématiques l'un des deux départements relativement moins discriminatoires au concours DR2 —, les candidatures de femmes, après trois années sans discrimination marquée, ont été maltraitées en 1999. On ne peut donc pas dire que d'une année sur l'autre, les jurys adoptent le même comportement vis-à-vis des femmes ; au contraire, ils se comportent par à-coups, comme aux concours chargés de recherche. Mais une « bonne » année pour les femmes ne vient jamais compenser le comportement globalement plus sélectif qu'ont les jurys à leur égard. Le département des Sciences chimiques fait un peu exception : on y observe une assez grande régularité dans la discrimination vis-à-vis des femmes tout au long du mandat.

Les processus de sélection venant redoubler la faible participation de candidates au concours DR2 (il faudrait ici disposer — ce qui n'a pas été notre cas... — du nombre de chargé-e-s de recherche promouvables chaque année pour évaluer l'autocensure des femmes par rapport à celle des hommes), on

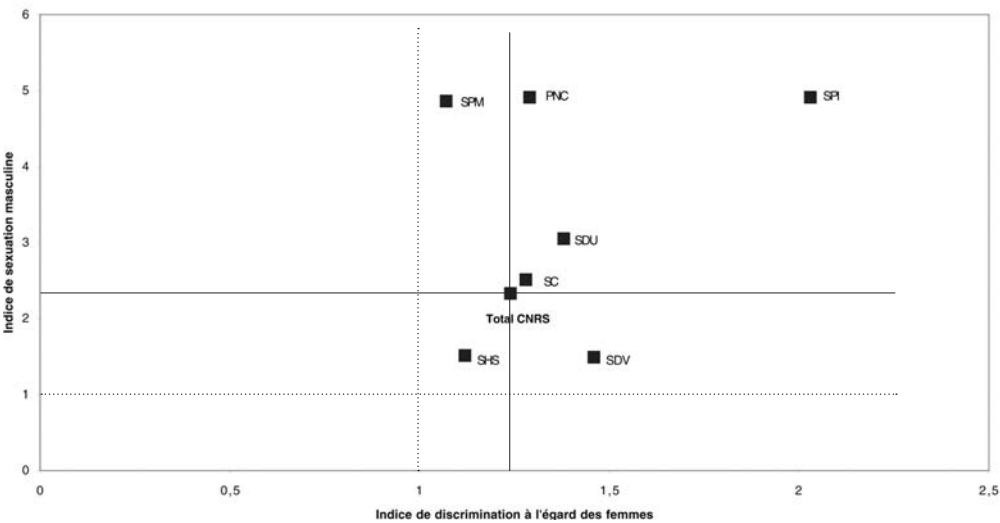
aboutit évidemment à une disproportion considérable entre les postes attribués finalement à des hommes et ceux attribués à des femmes. Sur l'ensemble de la période, un peu plus de 75 % des postes disponibles pour accéder au corps des directeurs de recherche ont été alloués à des hommes. Or, faut-il le rappeler, il s'agit de la voie unique de promotion par changement de corps pour les chercheurs et chercheuses chargés de recherche 1<sup>re</sup> classe. Compte tenu de la structure sexuée des populations de chercheurs au CNRS qui comptent proportionnellement plus de femmes en Sciences de la vie et en Sciences de l'Homme et de la société,

il n'est pas étonnant qu'on retrouve un plus grand nombre de femmes passées DR2 dans ces deux départements : mais la sexuation plus équilibrée d'une population de chercheurs ne signifie pas pour autant, comme on l'a dit plus haut, une gestion plus équitable des carrières des femmes.

La figure 4 présente la position relative des sept départements sur les indices de sexuation masculine et de discrimination. Rappelons que l'indice de sexuation est le même pour tous les concours, puisqu'il exprime la proportion hommes/femmes dans l'ensemble de la population de chercheurs de chaque département (voir chapitre 2,

Figure 4

**Sexuation masculine et discrimination au concours DR2 dans les sept départements (1996-1999)**



La valeur 1 des indices (...) marque la position d'une situation qui serait égalitaire.  
 Traits continus : valeur des indices pour le total des sept départements (soit 40 sections).  
 Indices > 1 : hommes plus nombreux et/ou plus avantagés par les jurys que les femmes.

Pour l'intitulé des sections, voir annexe 1.



§ 1.2.1.). L'indice de discrimination va, pour le concours DR2 et selon les départements, de 1,07 à 2,03. La figure 4 montre que, par rapport à l'ensemble du CNRS (sexuation: 2,33; discrimination: 1,24), quatre départements — PNC, SPI, SDU, SC — sont à la fois très masculins et très discriminatoires à l'encontre des femmes, un autre — SHS — n'est ni très masculin ni très discriminatoire (ceci est bien sûr relatif !), un autre — SPM — est très masculin et relativement peu discriminatoire, et enfin le dernier — SDV — n'est pas très masculin mais se montre très discriminatoire.

L'analyse des résultats par section du comité national pour l'ensemble de la période 1996-1999 permet de moduler et d'affiner les résultats précédents. Les exceptions aux tendances générales sont rares : en Sciences physiques et mathématiques, département peu discriminatoire, une section sur cinq seulement paraît discriminatrice ; en ce qui concerne les sections des départements fortement discriminatoires, on trouve, en Sciences physiques pour l'ingénieur, une seule section sur quatre apparemment favorable aux femmes ; il en est de même en Sciences de l'univers ; et aussi en Sciences chimiques, mais dans ce département il s'agit d'une section sur six ; en Sciences de la vie, deux exceptions à la discrimination mais sur dix sections. Il n'y a que dans le département des Sciences de l'Homme et de la société que la tendance générale du département ne reflète pas une dominante parmi les sections : elles représentent tous les cas de figures, de la forte discrimination contre les femmes à un traitement nettement favorable à

leur égard, en passant par des comportements moins affirmés pouvant aller jusqu'à des choix égalitaires (dans la section 34 Représentations-langages).

Dans trois départements scientifiques, (Sciences physiques pour l'ingénieur, Sciences de l'univers et Sciences de l'Homme et de la société), un certain nombre de sections manifestent une tendance statistique à la discrimination à l'encontre des femmes. Mais, une fois de plus, c'est en Sciences de la vie que des comportements fortement discriminatoires à l'égard des femmes sont le plus souvent observés : de façon statistiquement tendancielle pour deux sections, avec des différences significatives pour deux autres, dont l'une, la section 23 (Génomiques-structures-fonctions), promeut au cours des quatre années 25 % des candidats et 3 % des candidates. Dans cette section, 2 lauréates sur 62 candidates ; dans une autre (section 22, Thérapeutique et médicaments), une lauréate sur 43 candidates, c'est-à-dire en clair un seul passage CR1-DR2 (soit une seule promotion) revenant à une femme en 4 ans ! C'est dans la même section 22 que l'on trouve la plus faible proportion de femmes parmi les DR2 en place (25 %), comparativement aux autres sections du département.

En Sciences de l'Homme et de la société, la section Formation du monde moderne se distingue par son traitement discriminatoire des candidatures de femmes : en 4 ans, là encore, une seule femme a été promue DR2 pour 16 candidatures féminines, quand 13 hommes sur 53 l'étaient dans le même temps, soit une sélection quatre fois plus favorable aux hommes qu'aux femmes. Dans ce département, deux sections s'avèrent favorables aux femmes, la section Espaces,

territoires et sociétés de façon statistiquement tendancielle, et la section Politique, pouvoir, organisations de façon significative. Le comportement des jurys dans ces deux sections ne peut être interprété dans le sens d'une même logique de rattrapage d'une trop faible proportion de femmes parmi les DR2 en place, puisque ces sections connaissent des taux de féminisation de ce grade très différents (19 % de femmes parmi les DR2 pour la seconde, mais 38 % pour la première).

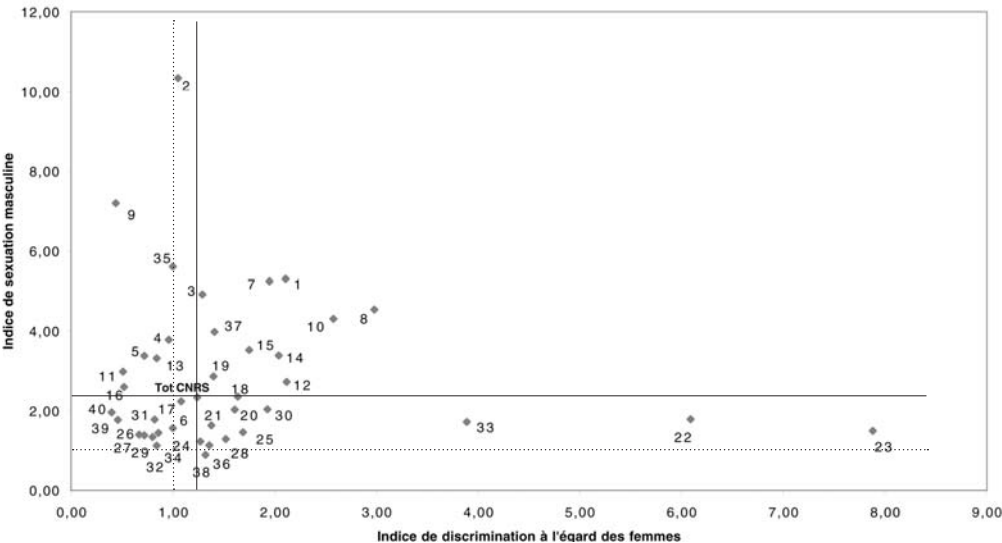
On observe aussi des tendances à privilégier les candidatures de femmes dans deux autres sections, l'une en Sciences de l'univers, l'autre en Sciences chimiques. Ce qui fait au total seulement quatre sections sur 40, sur

quatre ans, qui s'avèrent favorables aux femmes, dont trois de façon tendancielle seulement.

Lorsqu'on envisage la position des sections sur les indices de sexuation et de discrimination (figure 5), on voit qu'au concours DR2, onze sections sur 40 sont à la fois très discriminatrices et très masculines, onze autres très discriminatrices tout en étant relativement peu masculines, dont sept appartiennent au département des Sciences de la vie, trois à celui des Sciences de l'Homme et de la société, et une à celui des Sciences chimiques ; dix sections sont à la fois relativement peu discriminatrices et peu masculines ; enfin huit sont relativement peu discriminatrices tout en étant très masculines, dont la

Figure 5

**Sexuation masculine et discrimination au concours DR2 dans les 40 sections (1996–1999)**



La valeur 1 des indices (...) marque la position d'une situation qui serait égalitaire.  
 Traits continus : valeur des indices pour le total des sept départements (soit 40 sections).  
 Indices > 1 : hommes plus nombreux et/ou plus avantagés par les jurys que les femmes.

Pour l'intitulé des sections, voir annexe 1.

moitié appartiennent au département des Sciences physiques et mathématiques, une à celui des Sciences physiques pour l'ingénieur, deux à celui des Sciences de l'univers et une à celui des Sciences chimiques.

Toutes ces données montrent clairement la difficulté que rencontrent les femmes à passer ce cap de changement de corps. Devenir directrice de recherche représente pour elles un parcours du combattant dont on comprend que beaucoup d'entre elles l'évitent et choisissent de terminer leur carrière de chercheuse comme chargée de recherche. Et, comme nous l'avons déjà signalé, les plus opiniâtres et/ou optimistes peuvent finir par se trouver en butte à une limite d'âge officielle (« trop vieilles » pour être promues, selon certains jurys), ce qui les empêche définitivement de terminer leur carrière directrice de recherche !

D'une façon générale, qu'il s'agisse de concours de recrutement, de concours permettant une promotion, ou de promotion pure et simple, nos analyses confortent notre hypothèse initiale d'une inégalité de traitement des hommes et des femmes, en défaveur des femmes. La sélection par les concours est une des formes les plus nettes que prend cette inégalité, sous des modalités bien particulières. Nous avons en particulier été frappés par le fait qu'au cours du temps, année après année, c'est par à-coups que les femmes sont ou ne sont pas lauréates. Comme si ces à-coups assuraient une sorte de régulation maintenant le *statu quo* défavorable aux femmes, mais cela de façon voilée grâce à un « bon mouvement » de

temps en temps.

Mais la construction des inégalités s'opère aussi par d'autres voies que nous n'avons pas eu les moyens d'explorer : il y a souvent, on l'a dit, moins de candidates que de candidats, ce qui est dû, au moins en partie et outre les effets de discipline et d'âge, à un phénomène d'autocensure qui ne pourrait être plus précisément évalué qu'en disposant d'autres données, par exemple pour le concours CR1-DR2, en connaissant les effectifs de promouvables.

Quoi qu'il en soit, il est certain que l'autocensure ne peut être réduite seulement à un phénomène de psychologie individuelle, qu'elle n'est sûrement pas indépendante de ce qui est perçu par les candidates potentielles de l'attitude des sections, avec une évaluation de leurs chances plus ou moins explicite. Il n'en reste pas moins qu'au bout du compte les femmes ont obtenu au total, sur la période 1996 à 1999, 30,2 % des postes mis aux concours c'est-à-dire exactement la proportion de femmes parmi les chercheurs pour l'ensemble du CNRS (dont on peut rappeler qu'elle est la même depuis... 1946 !). Immobilisme donc et garantie que rien ne change... Quant aux promotions, elles sont au total, dans le corps des directeurs de recherche, accordées aux hommes promouvables près de trois fois sur cent et aux femmes promouvables à peine plus d'une fois sur cent. Soulignons encore une fois à quel point cette inégalité augmente avec le niveau hiérarchique : pour le concours DR2, qui est, comme on l'a vu, le seul accès possible au corps des directeurs, l'indice de discrimination est le plus haut des trois concours, 1,24 pour l'ensemble

du CNRS. À noter que lorsqu'on envisage les promotions successives dans le corps des DR (DR1, DR classe exceptionnelle 1, puis classe exceptionnelle 2) la discrimination s'accroît considérablement de niveau en niveau parvenant à une *quasi* disparition des femmes en haut de l'échelle. En outre, le pourcentage de candidates au concours DR2 est nettement plus faible qu'au concours CR2 : 28,5 % contre 36,3 %. Le concours CR1, pour lequel le taux de candidates est un peu inférieur à celui du concours CR2 (33,9 %), apparaît quant à lui globalement non-discriminatoire à l'égard des femmes ; il paraît même leur être légèrement favorable, avec une assez grande variabilité. En revanche, au concours CR2 — voie de loin la plus fréquente du recrutement —, il y a discrimination, avec un indice de 1,14 (un peu plus faible donc qu'au concours DR2), une variabilité relativement faible — 9 sections sur 40 se situent à proximité de l'égalité (indices de 0,9 à 1,10) —, et, comme on vient de le voir, le taux de candidates le plus élevé (36,3 %).

Concernant les différences entre disciplines, notre hypothèse de départ était que les disciplines les plus masculines seraient les plus discriminantes : elle n'est pas confirmée par les résultats. En effet, s'il est bien vrai que les sciences dites « dures » sont dominées numériquement par les hommes davantage que les autres disciplines (voir ci-dessus les figures), les attitudes discriminatoires s'observent de façon privilégiée en Sciences de la vie et sont loin d'être absentes en Sciences de l'Homme et de la société. C'est pour des sections de Sciences de la vie, au total peu « masculines », qu'on observe aux trois con-

cours les indices de discrimination les plus élevés, atteignant des valeurs vraiment très importantes, en particulier au concours DR2 — 6,09, 7,88... — (ce qui veut dire, pour les sections concernées, de 6 à 8 fois plus de candidats lauréats que de candidates lauréates ; et cela évalué, rappelons-le, sur une période de 4 ans, ce qui minimise évidemment les facteurs aléatoires). Le département des Sciences de la vie manifeste aussi une attitude particulièrement discriminatoire à l'égard des femmes, on l'a vu, à l'occasion des promotions de chercheurs. Notons qu'à l'université également, la biologie apparaît comme une discipline peu « masculine » et très discriminante, lorsque sont comparés les pourcentages de femmes parmi les maîtres de conférence et parmi les professeurs (Delavault et *alii*, 2002).

Insistons sur le fait que les résultats montrent qu'il ne faut pas systématiquement assimiler supériorité numérique et attitude discriminatoire<sup>1</sup>. Ce constat est particulièrement intéressant si on le rapproche du fait, bien connu pour l'ensemble de la société, qu'en général les bastions professionnels masculins sont particulièrement peu disposés à faire de la place aux femmes. Or, au CNRS, cela n'est pas observé, surtout pour le recrutement au niveau le plus bas (concours CR2). C'est bien le seul point sur lequel se vérifie l'idée fort répandue que le CNRS est plus clément aux femmes que bien d'autres institutions, même si cette clémence est toute relative ! Les secteurs de recherche massivement dominés par les hommes le restent en effet encore très fortement, car, lorsqu'elle existe, leur attitude favorable aux femmes disparaît

au fur et à mesure qu'on s'élève dans la hiérarchie ; et certains de ceux qui sont numériquement plus égalitaires ont des comportements profondément discriminatoires dès le concours CR2.

Il n'est donc pas facile pour une femme de mener une carrière de chercheuse au CNRS, et surtout d'y progresser. Dès l'entrée dans l'institution, après le doctorat, les candidatures féminines sont déjà l'objet de discriminations. Mais c'est à l'entrée dans le corps des directeurs de recherche, puis dans les promotions dans ce corps, que les femmes sont le plus systématiquement barrées. Aussi de nombreuses femmes restent-elles bloquées au grade de chargé de recherche de 1<sup>re</sup> classe (CR1), soit qu'elles ne parviennent pas à accéder à la direction de recherche soit qu'elles ne se risquent même pas à se présenter au concours tant l'échec leur paraît probable. Il y en a pourtant qui adoptent une attitude offensive — présenter sa candidature même si les chances de succès sont fai-

bles —, et il arrive que cette stratégie soit payante.

## 2. Les promotions d'ingénieurs, techniciens et administratifs (ITA)

Les déroulements de carrière et les modalités de promotion sont particulièrement complexes pour les ITA.

Il existe pour eux deux possibilités pour accéder à une promotion de corps:

Tableau 13

### Effectifs ITA par corps en 1998, 1999 et 2000

Effectifs	Ingénieur de recherche	Ingénieur d'étude	Assistant ingénieur	Technicien	Adjoint technique	Agent technique
1998	2 497	3 869	1 877	4 669	1 161	149
1999	2 346	3 633	1 964	4 448	1 067	116
2000	2 330	3 527	1 962	4 349	1 026	111

Pour faciliter la lecture, les effectifs des corps administratifs ont été additionnés à ceux des ingénieurs et techniciens de niveau équivalent (voir en annexe v la table des corps et grades).

Sigles correspondant aux différents corps : IR, IE, AI, T, AJT, AGT.

l'une, dite promotion « au choix », suit la voie hiérarchique<sup>2</sup> ; l'autre se fait par la voie du concours interne. On peut dire qu'en empruntant cette seconde voie les ITA sont acteurs de leur carrière : même si le responsable de l'unité doit fournir un rapport sur leur aptitude professionnelle, ils déposent seuls et librement leurs candidatures. Dans la première, ils sont plutôt sujets car c'est le directeur de l'unité à laquelle ils sont affectés qui, seul, fait la demande de promotion. Une troisième voie possible — mais rarement utilisée — est le concours externe, ouvert à tous, y compris aux personnels CNRS qui, par exemple, ne remplissent pas les conditions d'ancienneté statutaires requises pour présenter le concours interne.

L'analyse présentée ici porte sur les promotions « au choix » et les concours internes, à partir des données nationales de 1999, les seules dont nous avons pu disposer (comme pour les recrutements).

Les promotions au choix se passent en trois étapes :

- 1) proposition du directeur de laboratoire (ou unité de recherche) — sous réserve que les conditions statutaires d'ancienneté et d'âge soient remplies ;
- 2) classement des dossiers par la délégation régionale puis par le département scientifique ;
- 3) choix définitifs par la commission administrative paritaire nationale (CAP) du corps concerné. On trouvera en annexes V et VI plus de précisions sur les modalités de promotion et, plus généralement, le déroulement des carrières des ITA.

Les concours internes sont organisés de la même façon que les concours externes : un jury ad hoc est constitué pour chaque concours. (voir au chapitre précédent le paragraphe consacré aux concours ITA, § 2).

## 2.1. Les promotions « au choix »

---

Les promotions au choix concernent aussi bien les changements de grade ou de classe que les changements de corps. Elles sont dans tous les cas validées par les CAP.

Avant de présenter l'analyse des données nationales de 1999, il nous paraît nécessaire de signaler que les effectifs ITA baissent au fil des ans. Le tableau 13 le montre sur les trois années 1998, 1999 et 2000.

Les possibilités de promotions étant proportionnelles au nombre de personnes effectivement nommées dans le corps par concours interne et externe, cette baisse des effectifs retentit sur le déroulement des carrières, ce qui peut accentuer la discrimination au détriment des femmes. On sait en effet que, d'une façon générale, lorsque les places sont rares, elles le sont d'autant plus pour les femmes.

### 2.1.1. Où se manifeste la discrimination ?

Un examen succinct des données concernant les changements de grade n'a rien fait apparaître de saillant dans le sens d'une discrimination sexiste, sans

doute parce que les changements de grade sont moins valorisés que ceux de corps, car moins « stratégiques » pour l'institution et moins « prestigieux » pour les agents. Ces changements s'inscrivent dans un déroulement de carrière ordinaire, ils sont sans grand enjeu et la discrimination n'y a que peu d'« utilité sociale ». Les changements de corps, en revanche, correspondent à une reconnaissance du mérite des agents et de la mobilisation individuelle sur une stratégie de carrière qui peut mener à des discriminations. C'est pourquoi nous nous sommes centrés sur les données qui concernent les changements de corps.

En outre, nous faisons l'hypothèse que la discrimination au détriment des

femmes se manifesterait d'autant plus qu'on s'élèverait dans la hiérarchie des emplois.

### 2.1.2. À mérite égal, reconnaissance égale ?

Pour mettre en évidence les processus de discrimination, nous prendrons en compte, pour chaque corps « d'arrivée » — c'est-à-dire celui auquel l'agent est en droit d'accéder —, les effectifs de promouvables (répondant aux conditions statutaires de promotion), de proposés par le directeur de l'unité d'affectation et de promus sur décision de la CAP. Le tableau 14 présente ces données pour l'année 1999. On y voit que :

- au bas de la hiérarchie (AJT), les

Tableau 14

#### Les promotions « au choix » des ITA en 1999

	Promouvables				Proposé-e-s				Promu-e-s			
	Effectifs		%		Effectifs		%		Effectifs		%	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Corps d'arrivée												
AJT	25	16	61,0 %	39,0 %	8	2	80,0 %	20,0 %	8	2	80,0 %	20,0 %
T	521	197	72,6 %	27,4 %	204	68	75,0 %	25,0 %	32	10	76,2 %	23,8 %
AI	1 452	722	66,8 %	33,2 %	561	211	72,7 %	27,3 %	16	6	72,7 %	27,3 %
IE	313	324	49,1 %	50,9 %	208	195	51,6 %	48,4 %	7	10	41,2 %	58,8 %
IR	1 644	1 417	53,7 %	46,3 %	487	435	52,8 %	47,2 %	4	10	28,6 %	71,4 %
Total	3 955	2 676	59,6 %	40,4 %	1 468	911	61,7 %	38,3 %	67	38	63,8 %	36,2 %

femmes sont proportionnellement plus nombreuses parmi les promus (80 %) que parmi les promouvables (60,4 %) ;

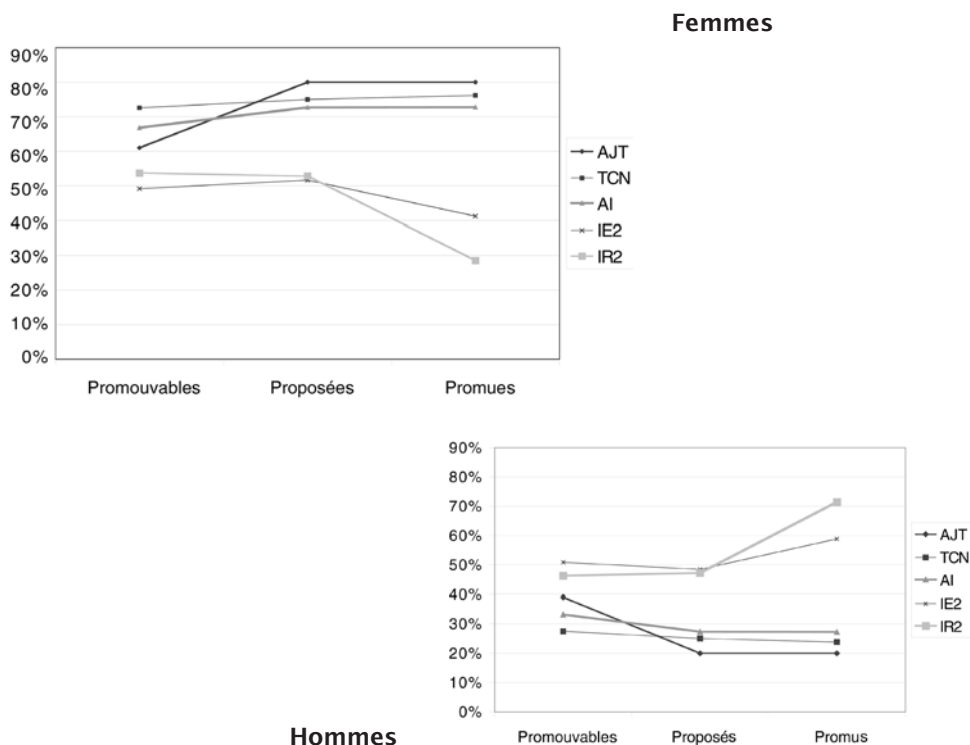
- en haut de la hiérarchie (IR), les femmes représentent une partie des promus presque deux fois moindre (28,6 %) que leur part parmi les promouvables (53,7 %).

Notre hypothèse est donc confirmée en ce qui concerne les niveaux élevés — IE et IR — mais, en outre, on constate qu’aux trois niveaux inférieurs, et surtout au plus bas (AJT), la promotion des femmes tend à être favorisée.

La représentation graphique des résultats du tableau précédent (figure 6) met bien en évidence ce contraste. À l’étape 1 de la sélection (propositions), les femmes sont privilégiées dans le corps des AJT, puis de moins en moins privilégiées pour arriver à une *quasi* égalité avec les hommes dans le corps des IR. À l’étape finale de la sélection [promotions] ce sont les hommes qui sont privilégiés dans les corps supérieurs (IR, IE), puis de moins en moins privilégiés pour arriver à l’égalité avec les femmes dans le corps des AJT ; dans ce corps, la proportion hommes-femmes est identique parmi

Figure 6

### Changement de corps « au choix » en 1999 Évolution des proportions d’hommes et de femmes au cours de la sélection





les proposés et parmi les promus (20 et 80 %).

Une autre représentation graphique de ces résultats est elle aussi bien illustrative de ce phénomène (figure 7). Si les hommes et les femmes étaient traités sur un pied d'égalité au cours de leur carrière, le rapport du pourcentage de femmes parmi les promus sur le pourcentage de femmes parmi les promouvables serait égal à 1. Un rapport plus grand que 1 correspond donc à des choix favorables aux femmes et un rapport plus petit que 1 à des choix défavorables aux femmes.

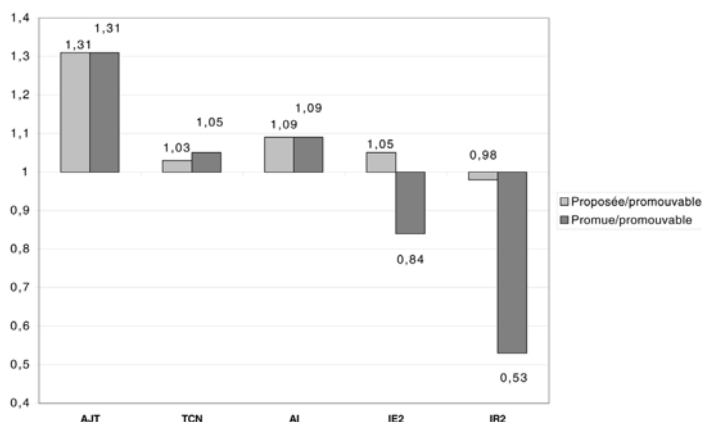
La figure 7, qui présente cet indice ainsi qu'un indice similaire concernant le rapport proposés/promus, montre que ces deux indices sont plus grands que 1 aux niveaux inférieurs de la hiérarchie des emplois pour devenir plus petits que 1 aux niveaux supérieurs. En outre, cette figure met bien en évidence

que la discrimination négative à l'égard des femmes aux niveaux supérieurs (IE et IR) n'est pas le fait des directeurs de laboratoire mais bien des instances de gestion du personnel du CNRS (délégations régionales, départements scientifiques, commissions administratives paritaires).

Un dernier point mérite d'être souligné : la répartition hommes/femmes dans les promotions est influencée par la spécificité de certaines branches d'activité (voir annexe II). Aux femmes les métiers dits « féminins », aux hommes les métiers dits « masculins »... Ainsi dans la BAP 5 Gestion scientifique et technique les femmes sont dix fois plus souvent lauréates que les hommes, la différence entre les sexes étant nettement moins forte (tout en allant dans le même sens) parmi les promouvables et aussi parmi les proposés. À nouveau ici, ce ne sont pas les directeurs de labos

Figure 7

**Indice de représentation des femmes parmi les proposés et les promus rapportée à leur représentation parmi les promouvables (1999)**



Voir les correspondances entre sigles et acorps au tableau 13, p. 70.

qui sont les principaux responsables du renforcement des stéréotypes. Visiblement, l'administration du CNRS ne pratiquait pas, en 1999, une discrimination positive visant à les éradiquer ! On peut là encore espérer que la Mission pour la place des femmes au CNRS prendra en compte ce qui nous apparaît comme un problème grave.

### 2.1.3. Quelles conclusions tirer de ces données ?

Notons d'abord que si les possibilités de promotion dépendent des effectifs de recrutement et que ceux-ci baissent, il se crée de fait une différence de traitement des hommes et des femmes, favorable aux hommes, à l'instar de ce qui a été constaté pour les promotions de chercheurs dans des conditions similaires, la porte devenant plus étroite.

Si les femmes sont promues dans les « petites » catégories et « barrées » dans les plus hautes, les hommes désavantagés dans les « petites » catégories et privilégiés dans les plus hautes, c'est peut-être qu'occuper un poste peu qualifié serait stigmatisant pour un homme (les hommes sont d'ailleurs minoritaires dans ces postes). Mais être du sexe masculin attesterait-il de prédispositions particulières pour occuper des postes à responsabilités (la catégorie des ingénieurs est masculine à 58 %, à 90 % pour les grades les plus hauts) ? Quant aux femmes, elles peuvent progresser... mais à condition de ne pas monter « trop » haut ! On a ici encore un exemple de « plafond de verre ». Par ailleurs, on ne peut que déplorer l'opacité dans laquelle baigne la

promotion des ITA. La complexité du système en est largement responsable. Le système de classement opéré par les délégations puis par les départements scientifiques, chaque étape ne retenant que les premiers classés, est souvent méconnu non seulement des personnels eux-mêmes mais également des responsables de laboratoire, qui ne sont pas toujours issus du CNRS. Les chances de promotion des agents sont alors plus liées à des facteurs subjectifs (disponibilité, réseau d'influence, intérêt du responsable de laboratoire pour les personnels ITA) qu'à des facteurs professionnels objectifs. Cette opacité peut surprendre dans un organisme comme le CNRS, réputé des plus « démocratiques »... Même si ce système de promotion aboutit à des choix effectués par une commission administrative paritaire (CAP), il subit les contraintes d'une administration qui participe à l'absence d'équité et de transparence sur le fonctionnement réel du système.

### 2.2. Les promotions par concours interne

---

Les concours internes ITA sont exclusivement destinés à des promotions et réservés aux fonctionnaires du CNRS et des autres établissements publics à caractère scientifique et technique (EPST) qui présentent les conditions statutaires requises. Ils se distinguent donc du concours DR2 pour les chercheurs, considéré comme un concours interne alors qu'en fait il est ouvert aussi au recrutement externe. Les jurys des concours internes ITA

sont composés de façon identique à ceux des concours externes (voir chapitre 1). Comme ces derniers, les concours internes se déroulent par corps, avec des jurys différents selon les corps et pour chaque concours.

La « pression » est ici nettement moindre que pour les concours externes, puisque pour l'ensemble des concours internes, se présentent en moyenne 8,7 candidats pour un poste (cette « pression » est en moyenne de plus de 23 candidats pour un poste mis au concours externe). Et les résultats deviennent favorables aux candidatures féminines. On observe là encore ce que nous avons déjà signalé : c'est surtout quand les postes sont rares qu'ils sont préférentiellement attribués à des hommes.

Le tableau 15 présente les données que nous avons pu obtenir. Comme pour les concours externes, elles concernent la seule année 1999 et il s'agit de données

globalisées (c'est-à-dire sans distinction de corps). C'est dire qu'il est impossible de faire une analyse en fonction du niveau dans la hiérarchie professionnelle comme celle menée sur les promotions au choix. Mais une analyse semblable à celle des concours externes (chapitre 2) est possible : comparaison des nombres de candidat-e-s, de lauréat-e-s retenu-e-s (c'est-à-dire sur listes principales et complémentaires) et de lauréat-e-s classées en position d'obtenir le poste, « en rang utile » (c'est-à-dire sur les seules listes principales).

On trouve donc au tableau 15 les effectifs, par sexe, de candidats, de lauréats retenus et de lauréats retenus « en rang utile », ainsi que les pourcentages de retenus par rapport aux candidats, de retenus en rang utile par rapport aux candidats et enfin de lauréats retenus en rang utile par rapport aux retenus.

Ce tableau montre que les candidats aux concours internes sont environ

Tableau 15

**Hommes et femmes dans les concours ITA internes 1999**  
**Candidat-e-s et lauréat-e-s**

	Candidat-e-s 1	Retenu-e-s 2	Retenu-e-s en rang utile 3	% 2/1	% 3/1	% 3/2
Hommes	775	215	80	27,7	10,3	37,2
Femmes	944	223	118	23,6	12,5	52,9
Total	1719	438	198			
% hommes	45,1	49,1	40,4			
% femmes	54,9	50,9	59,6			

quatre fois moins nombreux que les promouvables. Ces concours sont donc passés par une minorité de promouvables, sans doute particulièrement motivés, notamment du fait de retards de carrière.

Si les hommes semblent un peu plus souvent retenus parmi l'ensemble des lauréats — 28 % de leurs candidatures sont retenues contre 24 % de celles des femmes —, ils n'obtiennent au final que 40 % des places sur listes principales ; c'est donc grâce à leur place dans le classement (53 % vs 37 %, dernière colonne du tableau) que les femmes candidates obtiennent plus de postes. Ainsi, cette année-là, les hommes se voient proportionnellement moins souvent promus par voie de concours interne que les femmes : en 1999, 60 % des postes aux concours internes sont revenus à des femmes. Il est probable qu'une analyse en fonction du niveau dans la hiérarchie modulerait sérieusement ce résultat. Nous n'avons malheureusement pas pu disposer des données la rendant possible. En outre, pour prendre tout son sens, ce résultat favorable aux femmes devrait être mis en regard des retards de carrière cumulés, ce qui ne nous a pas non plus été accessible. Il n'en reste pas moins qu'il semble que ces concours internes puissent permettre aux femmes qui prennent elles-mêmes en main leur carrière de mettre en partie en échec les obstacles rencontrés dans les promotions au choix. Resterait à savoir si les hommes, proportionnellement aussi nombreux, qui se présentent aux concours internes ont les mêmes profils et les mêmes motivations que les femmes. En tout état de cause, le fait est que les hommes sont mieux traités

par la filière administrative et hiérarchique des promotions au choix, qui n'incluent pas d'audition des candidats, au contraire des concours.

Pour les chercheurs comme pour les ITA, on constate donc que les femmes sont, à l'occasion des promotions, l'objet de discriminations en leur défaveur qui se cumulent de niveau en niveau. Cela venant après la discrimination négative déjà constatée lors des recrutements. Les conséquences sur le déroulement des carrières s'en font évidemment sentir, d'autant plus qu'au ralentissement imposé par l'institution s'ajoutent bien souvent les effets d'une autocensure de défense face à la probabilité des échecs. C'est ainsi que s'enlisent les carrières féminines, freinées à tous les niveaux successifs, jusqu'à être bien souvent interrompues par l'âge de la retraite.

## Notes du chapitre 3

<sup>1</sup> D'ailleurs, pour les trois concours (CR2 , CR1 , DR2), la corrélation entre les deux indices de sexuation et de discrimination, calculée sur les sections, est nulle ou très faible et non significative.

<sup>2</sup> Voir en annexe III, VI, VII la description des modalités de concours interne et de promotion au choix au sein des CAP.

## MÉDAILLES : ET SI ELLES ÉTAIENT EN CHOCOLAT... ?

Pour distinguer leur contribution à la science, chaque année, le CNRS distribue des médailles, d'or, d'argent et de bronze, aux chercheurs, qu'ils ou elles appartiennent à l'organisme ou à une autre institution scientifique, et des « cristal » aux ITA. Compte-tenu de la place qu'occupent les femmes dans les différents corps de chercheurs et d'ITA, on ne peut pas s'attendre à ce que leurs travaux soient reconnus à travers ces gratifications symboliques au-delà de leur représentation numérique. De là à ne pas s'interroger sur la faible part du gâteau qui leur revient...

En 50 ans d'existence, les médailles d'or ne sont revenues que deux fois à des femmes sur 54 lauréats (deux fois deux lauréats la même année), soit 3,7 %, un record, même au CNRS ! L'une des deux lauréates a été gratifiée en 1975, en même temps qu'un homme ; l'autre en 1986. Si l'on regarde le palmarès pour les années 2000 à 2003, chaque année, 2 ou 3 femmes reçoivent l'une des 16 médailles d'argent distribuées, et 12 chercheuses ou enseignantes chercheuses sont honorées de l'une des 40 médailles de bronze annuelles, représentant, pour ce dernier niveau, 29 % des chercheurs récompensés. Le plus surprenant, peut-être, est la rigoureuse (si l'on peut dire...) constance de ces chiffres d'une année sur l'autre, un peu comme si on atteignait là le seuil du supportable pour un organisme décidément très pointilleux sur la délimitation de la place faite aux femmes. Ainsi, par exemple, les médailles de bronze sont décernées sur proposition des sections du comité national et destinées à souligner l'apport de scientifiques entrés depuis peu dans la carrière. Elles s'adressent donc à des CR2, éventuellement des CR1 et à leurs homologues de l'enseignement supérieur. Une fois rappelé que les femmes représentent actuellement 37 % des chargés de recherche, nous pouvons constater que, même entrées dans le sérail du CNRS, elles ne sont décidément pas à la hauteur... !

Le Cristal du CNRS marque, selon le discours officiel, « la reconnaissance de l'ensemble de la communauté scientifique envers ces femmes et ces hommes, souvent restés dans l'ombre », que sont les ITA. « Il est décerné chaque année à 15 d'entre eux au terme d'une procédure rigoureuse et selon des critères d'excellence en matière de créativité, d'innovation et de maîtrise technique ». Les femmes, comme on l'a vu, représentent 52 % de ces personnels ITA, mais elles se trouvent en plus grand nombre — les deux tiers environ — dans les catégories du bas de la hiérarchie qu'en haut, où elles ne constituent plus que le quart des effectifs d'ingénieurs de recherche. Au niveau des ingénieurs d'étude, elles représentent cependant la moitié du corps.

De fait, depuis leur création en 1991, les « Cristal » ne distinguent que des ingénieurs d'étude ou de recherche, éventuellement des assistants-ingénieurs, ce qui illustre mieux que toute autre chose ce que peut être la densité de l'ombre dans laquelle s'exerce l'activité des techniciens et agents techniques de la recherche, qu'ils soient hommes ou femmes. Force est de constater que la lumière sied mieux aux ingénieurs de sexe masculin, puisque chaque année seules quatre femmes reçoivent le Cristal. Mais là encore, ce qui subjugue l'observateur des mœurs du CNRS, c'est, plus que le faible nombre d'élues, la belle opiniâtreté dans la recherche de l'excellence scientifique... des hommes.



# Conclusions

---



**D**ifférents, les hommes et les femmes ? Bien sûr, au CNRS comme ailleurs. Chacun sait que, pour la plupart, leurs intérêts diffèrent, ainsi que leurs cursus scolaires et universitaires et en conséquence leurs choix et leurs activités professionnelles. Par exemple, un électronicien sera plus souvent un homme ; le travail de laboratoire sera plus souvent celui d'une femme, une « laborantine ». Mais, en même temps, selon tout un chacun (ou presque), cela n'empêche pas l'égalité — de salaire, de statut, de carrière — puisque le personnel du CNRS fait partie de la fonction publique et en outre d'un organisme auquel sont attachées la rigueur, l'ouverture d'esprit, l'objectivité, toutes qualités associées au travail scientifique. D'ailleurs n'y a-t-il pas eu plusieurs fois une femme à la tête du CNRS et relativement souvent à la tête d'un département ? Jusqu'à il y a peu, toute personne évoquant d'éventuelles inégalités entre les hommes et les femmes au CNRS ne pouvait être perçue que comme une féministe enragée : la majorité des gens pensaient que si des écarts entre sexes sont parfois observés, ils sont dus à des différences dans les aptitudes individuelles, ou, chez les femmes, à des attitudes trop timorées — et bien féminines... — de réserve ou d'autocensure, voire à des handicaps liés à la maternité et aux charges familiales. Cependant, depuis longtemps déjà, des femmes, chercheuses ou ITA, ressentaient dans leur vie professionnelle et leur carrière, qu'elles soient militantes ou non, des discriminations qui les obligeaient parfois à faire beaucoup plus que leurs homologues masculins pour tenter d'obtenir des droits équivalents.

Il était difficile de prendre la mesure de ces inégalités pour lesquelles on ne disposait d'aucun indicateur systématique et qui étaient toujours ramenées à des cas d'espèce. Notre syndicat, le Sgen-CFDT, a estimé qu'il fallait prendre cette question en considération et a créé une commission pour tenter d'y voir plus clair. C'est cette commission qui a exposé ici les résultats de son travail.

Depuis les années 1970, la proportion de femmes dans le personnel du CNRS, toutes catégories confondues, apparaît remarquablement stable. Le pourcentage de femmes dans le corps des chercheurs semble quant à lui immuable : 30 % depuis 1946 ! Cependant la part des femmes dans les différents grades de chercheurs évolue puisque, aujourd'hui, elles sont plus représentées dans les grades inférieurs et moins représentées dans les grades supérieurs qu'il y a 30 ans. Plus on monte dans la hiérarchie moins il y a de femmes. C'est une réalité générale à laquelle le CNRS n'échappe pas. Dans le personnel ITA, la place des femmes a peu évolué quantitativement au cours de ces trente dernières années, mais elle s'est considérablement modifiée du fait de l'augmentation des effectifs d'ingénieur-e-s et de la forte diminution de ceux d'administratif-ve-s.

Le domaine des rémunérations est un domaine où on ne s'attend pas à constater d'inégalités puisque femmes comme hommes relèvent des indices de la fonction publique. Et pourtant ce n'est pas si simple : l'inégalité peut s'insinuer de bien des manières...

- À catégorie professionnelle égale, les hommes reçoivent généralement une rémunération supérieure à celle des

femmes. Les exceptions sont intéressantes car elles illustrent les blocages de carrière touchant les femmes : plus nombreuses que les hommes à être bloquées dans les grades supérieurs des catégories, elles gagnent plus du fait de leur ancienneté faute de pouvoir accéder aux catégories ou corps supérieurs.

- La proportion d'hommes et de femmes dans les tranches de rémunérations inférieures et supérieures est complètement inversée, chez les chercheurs comme chez les ITA : les femmes sont très majoritaires dans les tranches inférieures et très minoritaires dans les tranches supérieures.

En examinant minutieusement les différentes procédures d'embauche et de promotion des chercheurs et des ITA, nous avons fait apparaître les processus de discrimination qui se cachent derrière la complexité de ces procédures, ce qui remet en cause l'interprétation fréquente qui impute totalement la sous-représentation des femmes à des réflexes d'autocensure. Un examen minutieux fait en effet apparaître une certaine régularité dans les inégalités de traitement des candidatures féminines par rapport aux candidatures masculines. Et lorsque autocensure il y a, elle est inspirée par une juste appréciation des chances de succès !

Chez les chercheurs, la discrimination augmente de niveau en niveau, parvenant à une quasi-disparition des femmes en haut de l'échelle des statuts de chercheurs (classes exceptionnelles). S'il n'est pas facile pour une femme de mener une carrière de chercheuse au CNRS, il lui est quasi impossible de

pleinement y progresser. Les chercheuses ont plus ou moins conscience de ces inégalités croissantes au cours du déroulement des carrières et, du coup, le système s'alimente de lui-même grâce à une certaine autocensure des femmes, surtout aux niveaux supérieurs.

Chez les ITA, les hommes sont nettement favorisés dans le recrutement. Ils sont proportionnellement plus souvent classés que les femmes en position d'obtenir un poste : ils obtiennent 60 % des postes, alors qu'ils ne représentent que 49 % des candidatures. Quant aux promotions, on constate une fois de plus que plus on monte dans la hiérarchie des corps, plus la proportion de femmes promues est faible, surtout au regard du nombre de femmes promouvables. Parmi les femmes proposées à la promotion par leur hiérarchie, il n'y a que celles de catégorie C de la fonction publique à être privilégiées par rapport aux hommes. Ce sont donc les instances chargées de choisir les ITA à promouvoir — instances pour moitié composées d'élus du personnel — qui, dans les corps supérieurs, défavorisent les femmes.

Ainsi, c'est surtout progressivement que les femmes perdent du terrain, même si dès le départ, lors du recrutement, elles ne sont pas sans handicap du fait de leur sexe. Et ce sont bien les retards de carrière cumulés qui les amènent à l'âge de la retraite sans avoir statutairement le niveau professionnel correspondant à leurs capacités et compétences de fin de carrière. Compte tenu de leur durée moyenne de cotisations, de nombreuses femmes fonctionnaires verront leur retraite amputée de 25 % par rapport au régime actuel, si elles veulent prendre celle-ci à 60 ans. Pas de quoi

assurer une retraite paisible permettant d'oublier un peu les déconvenues de la vie professionnelle...

Si l'inégalité entre hommes et femmes parmi les chercheurs et ITA du CNRS s'avère croissante au fur et à mesure que sont franchis les échelons successifs de la carrière, qu'en est-il au niveau de la direction des laboratoires ? Notre analyse a montré que la présence des femmes est particulièrement rare à ce niveau de responsabilité... et de pouvoir : les femmes sont tenues à l'écart de la fonction de direction d'une unité CNRS, plus encore qu'elles ne le sont du corps des directeurs de recherche. Avec la direction d'une unité, les enjeux de pouvoir sont généralement — du fait des multiples responsabilités qu'elle implique — beaucoup plus immédiats et tangibles que lors de l'accession à un grade ou même à un corps plus élevé.

Quant aux instances chargées des recrutements (jurys de concours ITA) ou qui y participent (sections du comité national), les femmes y sont en nette minorité ; elles n'y représentent au mieux qu'un quart des effectifs. Au comité national, instance-clé du CNRS, qui à travers ses évaluations encadre la carrière des chercheurs et la vie des laboratoires, l'augmentation, ces dernières années, du nombre de femmes est dû, non pas à un sursaut antisexiste chez les élus, mais à un effort de la part des autorités qui désignent les membres « nommés ». Il était temps, si le CNRS ne voulait pas paraître trop rétrograde, notamment par rapport aux directives européennes en matière d'égalité des chances entre les sexes.

Doit-on en conclure que la discrimination au détriment des femmes est toujours délibérée et inscrite dans une stratégie ? Très probablement pas. Elle peut être non contrôlée, advenir automatiquement par activation de stéréotypes. Mais, pour autant, cela n'est pas plus facile à éradiquer, et probablement moins. C'est sans doute à propos des bas niveaux de la hiérarchie que se manifestent de tels mécanismes psychologiques. Mais quand il s'agit de postes élevés, impliquant des enjeux de pouvoir, il y a de fortes chances pour que les femmes soient le plus souvent écartées de façon nettement plus intentionnelle...

Au CNRS, embauches, promotions, places dans les instances ou à la direction des laboratoires sont donc encore presque toujours des chasses gardées par et pour les hommes. Aussi le CNRS est-il, contrairement à ce qui est généralement pensé, un espace social particulièrement résistant au changement en matière d'égalité entre les sexes et de transparence à ce propos. Les instances qui ont récemment été mises en place par la direction pour avoir en charge la question de « la place des femmes au CNRS » sauront-elles se donner les moyens de faire notablement évoluer la situation ?

## 50 ans de médailles d'or au CNRS

### CHERCHEZ LES FEMMES !

Remarque : tous les Claude sont des hommes.

1964 Émile BOREL (mathématiques) | 1965 Louis de BROGLIE (physique) (prix Nobel de physique 1929) | 1966 Jacques HADAMARD (mathématiques) | 1967 Gaston DUPOUY (physique) | 1968 Gaston RAMON (immunologie) | 1969 André DANJON (astrophysique) | 1960 Raoul BLANCHARD (géographie) | 1961 Pol BOUIN (physiologie) | 1962 Marcel DELÉPINE (chimie) | 1963 Robert COURRIER (biologie) | 1964 Alfred KASTLER (physique) (prix Nobel de physique 1966) | 1965 Louis NÉEL (physique) (prix Nobel de physique 1970) | 1966 Paul PASCAL (chimie) | 1967 Claude LÉVI-STRAUSS (ethnologie) | 1968 Boris EPHRUSSI (génétique) | 1969 Georges CHAUDRON (chimie) | 1970 Jacques FRIEDEL (physique) | 1971 Bernard HALPERN (immunologie) | 1972 Jacques OUDIN (immunologie) | 1973 André LEROI-GOURHAN (ethnologie) | 1974 Edgar LEDERER (biochimie) | 1975 Raymond CASTAING (physique) / Christiane DESROCHES-NOBLECOURT (égyptologie) | 1976 Henri CARTAN (mathématiques) | 1977 Charles FEHRENBACH (astronomie) | 1978 Maurice ALLAIS (économie) (prix Nobel de sciences économiques 1988) / Pierre JACQUINOT (physique) | 1979 Pierre CHAMBON (biologie) | 1980 Pierre-Gilles de GENNES (physique) (prix Nobel de physique 1991) | 1981 Jean-Marie LEHN (chimie) (prix Nobel de chimie 1987) / Roland MARTIN (archéologie) | 1982 Pierre JOLIOT (biochimie) | 1983 Évyry SCHATZMAN (astrophysique) | 1984 Jean BROUSSEL (physique) / Jean-Pierre VERNANT (histoire) | 1985 Piotr SLONIMSKI (génétique) | 1986 Nicole LE DOUARIN (embryologie) | 1987 Georges CANGUILHEM (philosophie) / Jean-Pierre SERRE (mathématiques) (médaille Fields 1954) | 1988 Philippe NOZIÈRES (physique) | 1989 Michel JOUVET (biologie) | 1990 Marc JULIA (chimie) | 1991 Jacques LE GOFF (histoire) | 1992 Jean-Pierre CHANGEUX (neurobiologie) | 1993 Pierre BOURDIEU (sociologie) | 1994 Claude ALLÈGRE (géochimie) | 1995 Claude HAGÈGE (linguistique) | 1996 Claude COHEN-TANNOUDJI (physique) (prix Nobel de physique 1997) | 1997 Jean ROUXEL (chimie) | 1998 Pierre POTIER (chimie) | 1999 Jean-Claude RISSET (informatique musicale) | 2000 Michel LAZDUNSKI (biochimie) | 2001 Maurice GODELIER (anthropologie) | 2002 Jean JOUZEL (climatologie) / Claude LORRUS (climatologie) | 2003 Albert FERT (électronique de spin)...

Source : carte de vœux 2004 de la direction du CNRS



# Références bibliographiques

Bataillon A.M., Blanchard R., Hochet S., Peyre M.P. et Pouey N., Roy A.  
Présence des femmes au CNRS.  
*L'Homme et la société*, n°99-100, 1991

Cachelou J.  
Les femmes chercheurs au CNRS.  
*Le courrier du CNRS*, 32, 1979

Colmou A.M.  
*L'encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes*.  
La documentation française, Collection des rapports officiels, 1999

Commission européenne  
Politiques scientifiques dans l'Union européenne, Intégrer la dimension du genre, un facteur d'excellence.  
2001 (une version antérieure était parue en anglais en 2000)

Delavault H., Boukhobza N. et Hermann C., avec la collaboration de C. Konrad  
*Les enseignantes-chercheuses à l'université. Demain la Parité*.  
L'Harmattan, 2002 (un rapport à l'origine de cet ouvrage était paru en 2000)

Genisson C.  
*Femmes-Hommes. Quelle égalité professionnelle*.  
La documentation française, Collection des rapports officiels, 1999

Ministère de la Recherche, Observatoire des Sciences et des Techniques

- Démographie de la recherche scientifique française.  
Rapport, 2000
- Analyse de la participation des femmes aux instances scientifiques.  
Rapport, 2002

Mission pour la place des femmes au CNRS  
*Les Actes des Ateliers scientifiques pluridisciplinaires de Cargèse. Sexes et genre dans le travail scientifique : et si vous étiez concerné-e-s ?*  
Éd. CNRS, 2003

Commission Femmes dans la Recherche SNCS  
*La recherche des femmes*.  
Syndicat national des chercheurs scientifiques (Fen), 1981

## Publications du Sgen-CFDT du CNRS

Bureau national  
Prévenir les inégalités entre hommes et femmes lors des concours au CNRS.  
*Action Recherche*, 15, mars 2001

Bureau national  
Retraite au féminin, la moitié du ciel plonge dans la pauvreté.  
*Lundi Express*, 03-33, 11 juillet 2003

Castellani I., Ferrand M., Ganne B., Hurtig M.C. et Szmidt S.  
Le CNRS et les femmes. Aperçu sur les Ateliers scientifiques pluridisciplinaires de Cargèse « Sexe et genre dans le travail scientifique » novembre 2002.  
*Action Recherche*, 24, printemps 2003

Creusot H., Ch. Jadelot et J.L. Briançon  
Hommes et femmes au CNRS : les promotions « au choix » des ITA.  
*Action Recherche*, 21, octobre 2002

Daune-Richard A.M.  
Hommes et femmes au CNRS. Une analyse des bilans sociaux.  
*Action Recherche*, 12, juin 2000

Daune-Richard A.M.

Le Bilan social 1999 : de nouvelles données qui confirment l'inégalité entre les hommes et les femmes.

*Action Recherche*, 18, décembre 2001

Daune-Richard A.M.

Le Bilan social 2000 et l'égalité entre les hommes et les femmes.

*Action Recherche*, 21, octobre 2002

Devreux A.M.

Y-a-t-il des discriminations de sexe lors des concours chercheurs CNRS ? Enquête auprès des élus(es) au Comité national.

*Action Recherche*, 11, mars 2000

Devreux A.M.

Place des femmes dans la recherche. Deux nouveaux rapports du gouvernement.

*Action Recherche*, 12, juin 2000

Devreux A.M.

Parité au Comité national... en 2004, c'est promis !

*Action Recherche*, 17, juin 2001

Devreux A.M.

Hommes et femmes dans les concours ITA au CNRS.

*Action Recherche*, 21, octobre 2002

Devreux A.M. et M.C. Hurtig

Quelles (mâles) chances pour les femmes aux concours chercheurs du CNRS ?

*Action Recherche*, 17, juin 2001

Hurtig M.C.

Combien de femmes à la tête des unités CNRS et quelles sont-elles ?

*Action Recherche*, 17, juin 2001

Hurtig M.C.

Discrimination de sexe dans les promotions de chercheurs (1997-1999). Une analyse qui confirme le jeu des inégalités hommes- femmes.

*Action Recherche*, 19, février 2002

Serne H.

Analyse du rapport de A.M. Colmou, Encadrement supérieur de la fonction publique : vers l'égalité entre les hommes et les femmes. Quels obstacles ? Quelles solutions ?

*Action Recherche*, 11, mars 2000





# Annexes

---

## Annexe I

### Le comité national : sections et départements en 1998

Départements	N° code	Libellés des sections
SPM Sciences physiques et mathématiques	1 2	Mathématiques Physique : théories et modèles
PNC Physique nucléaire et corpusculaire	3	Des particules aux noyaux
SPM Sciences physiques et mathématiques	4 5 6	Atomes–Optique–Plasmas chauds Matière condensée : Organisation Matière condensée : Structures
SPI Sciences pour l'ingénieur	7 8 9 10	Sciences et technologie de l'information Électronique–Photonique Mécanique–Matériaux–Acoustique Energie–Mécanique des milieux fluides
SDU Sciences de l'univers	11 12 13 14	Planète terre : structure, histoire Planète terre : enveloppes superficielles Planète terre : physique et chimie Système solaire et univers lointain
SC Sciences chimiques	15 16 17 18 19 20	Systèmes moléculaires complexes Molécules: synthèse et propriétés Molécules: structures et interactions Éléments de transition–catalyse Élaboration, modélisation du solide Biomolécules : structure–mécanismes
SDV Sciences de la vie	21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Biomolécules: relations structure–fonction Thérapeutique et médicaments Génomes–structures–fonctions Biologie cellulaires–Virus Interactions cellulaires Fonctions du vivant et régulation Biologie végétale Biologie développement–reproduction Fonctions mentales–Neurosciences Diversité biologique–Écosystèmes
SHS Sciences de l'homme et de la société	31 32 33 34 35 36 37 38 39 40	Hommes et milieux : évolution Mondes anciens et médiévaux Formation du monde moderne Représentations–langages Pensée philosophique–Création Sociologie–normes et règles Economie et société Unité de l'homme et diversité des cultures Espaces, territoires et sociétés Politique–Pouvoir–Organisations

## Annexe II

### Les branches d'activité professionnelle

BAP I :	Informatique et calcul scientifique
BAP II :	Électronique, électrotechnique
BAP III :	Travail des matériaux et bureau d'études
BAP IV :	Information, diffusion, communication
BAP V :	Gestion scientifique et technique
BAP VI :	Bâtiments scientifiques et services généraux d'unités de recherche
BAP VII :	Instrumentation scientifique, techniques de laboratoire, science des matériaux
BAP VIII :	Techniques de la chimie
BAP IX :	Techniques des sciences de la vie et des milieux naturels
BAP X :	Techniques des sciences humaines et sociales

Cette nomenclature est celle qui était en vigueur lors de notre travail. Depuis elle a changé.

Pour connaître la nouvelle nomenclature : <http://www.sg.cnrs.fr/metiers/carto8bap/tabequivBAP.pdf>

### Procédures des changements de corps ITA

#### Concours internes

L'ouverture des concours internes, organisés par BAP (branches d'activités professionnelles) et par emplois types, fait l'objet d'un arrêté, publié au *Journal officiel*, qui attribue à chaque concours un numéro et précise le nombre d'emplois offerts, affectés (à un laboratoire ou service) (promu sur place) et non affectés. Ces concours sont ouverts aux fonctionnaires appartenant au CNRS et à d'autres EPST et administrations ; les candidats doivent remplir les conditions d'ancienneté requises et se trouver en position d'activité.

#### Concours externes

Les concours externes, destinés au recrutement, sont également organisés par BAP et par emplois types. Ils peuvent aussi être passés pour un changement de corps, quand le candidat ne remplit pas les conditions d'ancienneté, mais a les diplômes requis.

#### Changements de corps « au choix » (par CAP)

Les CAP : 11 CAP pour chacun des corps de personnels de l'organisme (DR, CR, IR, IE, AI, TR, AJT, AGT, AAR, SAR, AJA) plus une pour les personnels contractuels. Pour chaque CAP, le nombre des membres est proportionnel à la population du corps.

Annexe IV

Corps et grades des chercheurs

Les huit grades de chercheurs se répartissent en deux corps et appartiennent tous à la catégorie A de la fonction publique :

- corps des chargés de recherche (CR) :
  - CR 2<sup>e</sup> classe (CR2)
  - CR 1<sup>re</sup> classe (CR1)
- corps des directeurs de recherche (DR):
  - DR 2<sup>e</sup> classe (DR2)
  - DR 1<sup>re</sup> classe (DR1)
  - DR classe exceptionnelle 1 et 2 (DRCE1 et DRCE2)

Répartition des hommes et des femmes dans les grades de chercheurs

		CR2	CR1	DR2	DR1	DRCE
1996	H	655	3 744	2 582	827	126
	F	329	2 177	776	127	6
1997	H	623	3 818	2 603	846	136
	F	315	2 614	807	141	13
1998	H	643	3 775	2 629	838	126
	F	330	2 181	819	135	9
1999	H	668	3 846	2 577	885	145
	F	352	2 168	792	155	14

Tiré des *Bilans sociaux* du CNRS.

## Annexe V

### Table des corps et grades ITA

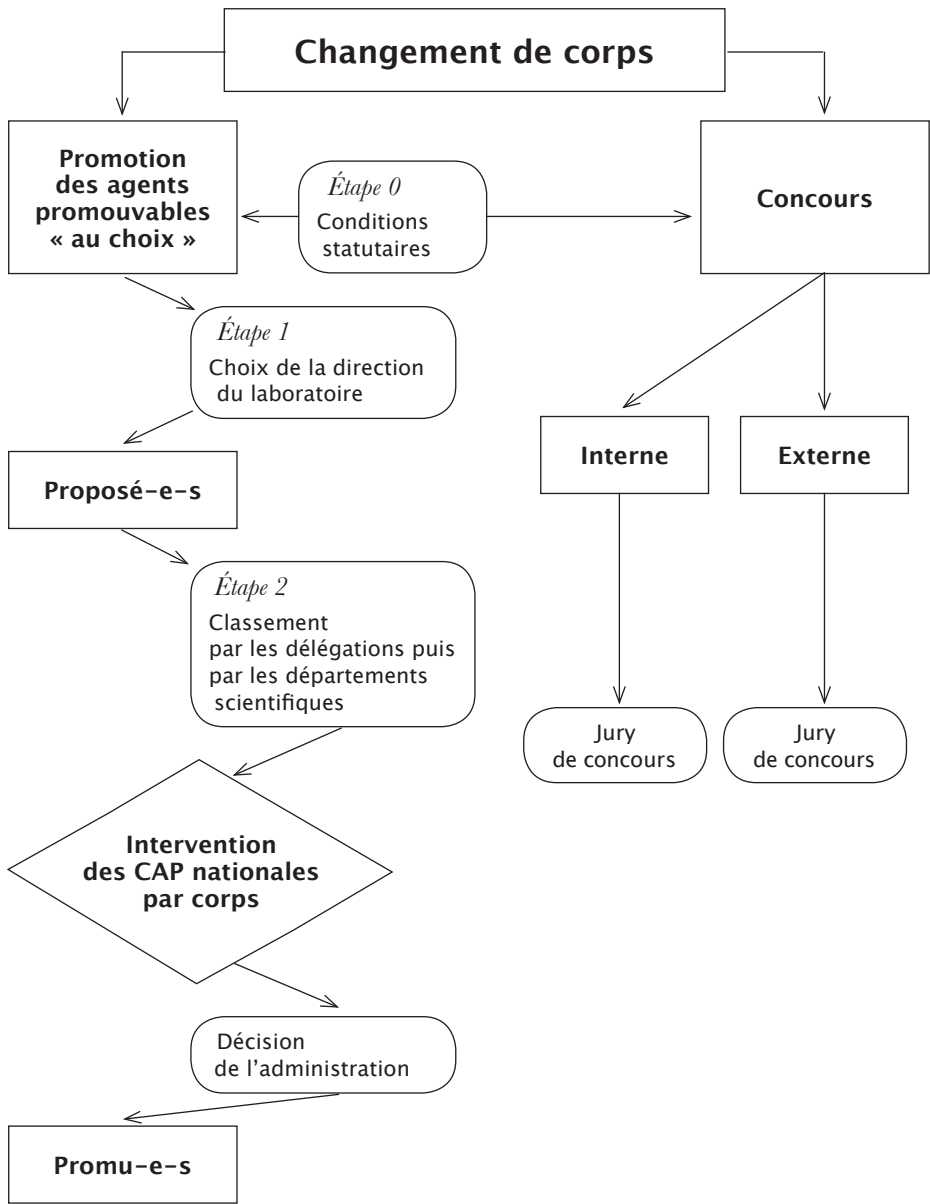
Corps	Grade	Grade	Grade	Effectifs
Catégorie A de la Fonction publique (FP) : 5 corps		3415 femmes/4751 hommes en 1999 3445 femmes/4542 hommes en 2000		
IR Ingénieur de recherche	IR2	IR1	IRHC	2494 en 98 2345 en 99 2329 en 00
IE Ingénieur d'étude	IE2	IE1	IEHC	3664 en 98 3485 en 99 3412 en 00
CAR Chargé d'administration de la recherche	CAR2	CAR1		3 en 98 1 en 99 1 en 00
AAR Attaché d'administration de la recherche	AAR	AARP2	AARP1	198 en 98 148 en 99 115 en 00
AI Assistant ingénieur	Grade unique			1877 en 98 1964 en 99 1962 en 00

Catégorie B de la FP : 2 corps		2942 femmes/1531 hommes en 1999 2892 femmes/1578 hommes en 2000		
T Technicien	TCN	TCS	TCE	3586 en 98 3892 en 99 4043 en 00
SAR Secrétaire d'administration de la recherche	SARCN	SARCS	SARCE	1083 en 98 556 en 99 306 en 00

Catégorie C de la FP : 4 corps		802 femmes/381 hommes en 1999 766 femmes/371 hommes en 2000		
AJT Adjoint technique	AJT	AJTP		906 en 98 965 en 99 976 en 00
AJA Adjoint administratif	AJA	AJAP2	AJAP1	255 en 98 102 en 99 50 en 00
AGT Agent technique	AGT	AGTP		147 en 98 116 en 99 111 en 00
AGA Agent Administratif	AGA2	AGA1		2 en 98 0 en 99 0 en 00

Déroulement des carrières ITA

Procédures des changements de corps :  
changements de corps au choix (par CAP),  
concours internes, concours externes





## Annexe VII

### Les conditions statutaires de changement de corps « au choix »

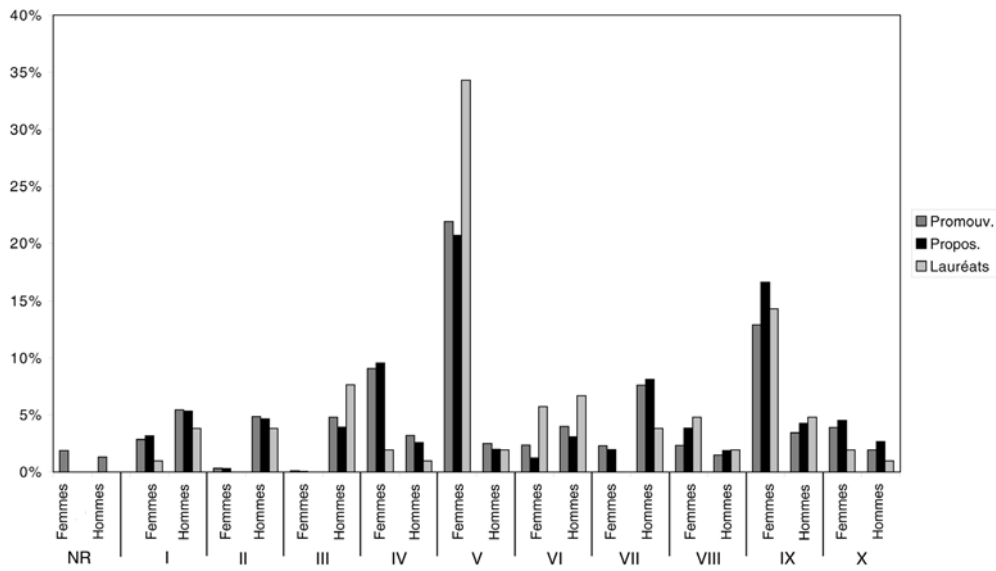
Corps actuel	Type d'ancienneté requise...		... et ancienneté minimum requise dans le corps	+ âge minimum requis	Corps d'accès	Référence textuelle (numéro d'article du décret cadre)
	Contractuels (A)	Titulaires (B)	A+B			
IE	services publics		9 (b)	35 ans	IR2 (a)	66-2°
AI	-	AI	9 (b)	35 ans	IE2 (c)	81-2°
T	2B - 3B	T	8 (d)	35 ans	AI (c)	94-2°
AJT	services publics		9	-	T (e)	106-2°
AGT	services publics		9	-	AJT (e)	121-2°
CAR	services publics		9 (b)	35 ans	IR2 (a)	66-2°
AAR	services publics		9 (b)	35 ans	IR2 (a)	66-2°
SAR	2D - 3D	SAR	8 (d)	35 ans	AI (c)	94-2°
AJA	services publics		9	-	T (e)	106-2°

Source : <http://www.sg.cnrs.fr/drhita/avancement/condcorps.htm>

- (a) lorsque 6 nominations ont été effectuées dans le corps à l'issue des concours
- (b) 9 ans de services publics dont 3 ans au moins en catégorie A
- (c) lorsque 5 nominations ont été effectuées dans le corps à l'issue des concours
- (d) 8 ans de services publics dont 3 ans au moins en catégorie B
- (e) dans la limite du cinquième des nominations

Annexe VIII

Les promotions de corps aux choix par BAP en 1999



# Table des matières

p. 5	Édito
p. 7	Introduction
p. 15	Chapitre 1 : Les inégalités hommes/femmes au CNRS, état des lieux
p. 16	1. La place des hommes et des femmes au CNRS
p. 23	2. Les rémunérations
p. 25	3. L'emploi atypique : temps partiel et précarité
p. 28	4. Les femmes et les positions de pouvoir
p. 37	Chapitre 2 : Les discriminations à l'œuvre au CNRS dans les recrutements
p. 38	1. Le recrutement des chercheurs
p. 48	2. Le recrutement des ITA
p. 55	Chapitre 3 : Les discriminations à l'œuvre au CNRS dans les promotions et le déroulement des carrières
p. 56	1. Les promotions des chercheurs
p. 68	2. Les promotions des ITA
p. 79	Conclusions
p. 85	Références bibliographiques
p. 89	Annexes



# *Profession* **EDUCATION**

Supplément au numéro 136 d'avril 2004

